Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA

"DETERMINANTES DE LA OFERTA LABORAL JUVENIL EN LA PROVINCIA DE CUSCO, 2019"

Presentado por:

- Bach. Gabriela Krupzkayna Arroyo Aragón
- Bach. Andrea Carmela Gamarra Quispe

Para optar al Título Profesional de Economista

ASESOR:

Dr. Tito Livio Paredes Gordon

CUSCO - PERÚ

2019

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINSISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

Señores dictaminantes.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos vigentes de la Universidad Andina del Cusco, presentamos a vuestra consideración el proyecto de tesis intitulado "DETERMINANTES DE LA OFERTA LABORAL JUVENIL EN LA PROVINCIA DEL CUSCO. CUSCO. 2019"

El trabajo de investigación se realizará en la Provincia del Cusco, con la finalidad de conocer cuáles son los factores determinantes de la oferta laboral juvenil dentro del mercado de trabajo, al tratarse de un segmento muy importante.

LAS TESISTAS

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

AGRADECIMIENTO

El amor recibido, la dedicación y la paciencia con la que cada día se preocupaban nuestras familias por el avance y desarrollo de esta tesis, es simplemente único y se refleja en la vida de una hija.

Gracias a nuestras familias por ser los principales promotores de nuestros sueños, gracias a ellos por confiar y creer en nosotras y nuestras expectativas, gracias a nuestras madres por estar dispuestas acompañarnos cada larga y agotadora noche de estudio. Agotadoras noches en las que su compañía y la llegada de sus cafés eran para nosotras como agua en el desierto.

Gracias a Dios por permitirnos tener y disfrutar a nuestra familia, gracias a la vida porque cada día nos demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser.

Asimismo queremos agradecer de forma muy especial a nuestro asesor el Dr. Tito Paredes Gordon, por guiarnos a lo largo del desarrollo de la presente investigación.

Por otra parte, queremos agradecer a nuestros Docentes de la E. P. de Economía-UAC, que nos han brindaron todos los conocimientos necesarios a lo largo nuestra formación, para desempeñarnos adecuadamente en el mundo como profesionales.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

DEDICATORIA

Esta tesis la dedicamos a Dios y a la Virgen quienes supieron guiarnos por el buen camino, darnos fuerzas para salir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándonos a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A nuestras familias quienes por ellos somos lo que somos. Muchos de nuestros logros se los debemos a ustedes entre los que se incluye este. Nos formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, nos motivaron constantemente para alcanzar nuestros anhelos.

Este es un momento muy especial que esperamos, perdure en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes dedicamos este trabajo de investigación sino también a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a nuestra tesis.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que nos apoyaron y creyeron en nosotras.

Gracias a todos.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ÍNDICE

PRESENTACIÓN I
AGRADECIMIENTOS II
DEDICATORIA III
ÍNDICE DE TABLAS VII
ÍNDICE DE FIGURAS VIII
RESUMEN IX
ABSTRACT X
LISTADO DE ABREVIATURAS XI
CAPÍTULO I 1
INTRODUCCIÓN 1
1.1. **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA** 1
1.2. **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA** 3
1.2.1. Problema general 3
1.2.2. Problemas específicos 3
1.3. **OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN** 3
1.3.1. Objetivo general 3
1.3.2. Objetivos específicos 4
1.4. **JUSTIFICACIÓN** 4
1.4.1. Relevancia social 4
1.4.2. Implicancias prácticas 4
1.4.3. Valor teórico 5
1.4.4. Utilidad metodológica 5
1.4.5. Viabilidad o factibilidad 5
1.5. **DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO** 5
1.5.1. Delimitación temporal 5
1.5.2. Delimitación espacial 6
1.5.3. Delimitación Conceptual 6
CAPÍTULO II 7
MARCO TEÓRICO 7
2.1. **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN** 7
2.1.1. Antecedentes Internacionales 7
2.1.2. Antecedentes Nacionales 10
2.1.3. Antecedentes Locales 14
2.2. **BASES LEGALES** 17
2.3. **BASES TEÓRICAS** 17
2.3.1. El Trabajo 18
2.3.1.1. Definición 18
2.3.2. La población en relación al trabajo 19
2.3.2.1. Clasificación de la población según criterios económicos 19
2.3.2.2. Primera División: De carácter demográfico 19
2.3.2.3. Segunda División: Capacidad productiva 20
2.3.2.4. Tercera División: Empleo 21
2.3.3. El Mercado Laboral 25
2.3.3.1. Elementos del Mercado Laboral 25
2.3.3.2. El Mercado de Trabajo Local 27
2.3.3.3. Estructura del mercado laboral 30

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

2.3.4. La Oferta Laboral *31*
2.3.4.1. Elemento Básico: Población económicamente activa *31*
2.3.4.2. Determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo *33*
2.3.4.3. Análisis teórico de la Oferta Laboral *34*
2.3.4.4. La oferta laboral desde el enfoque de la demanda segmentada *38*
2.3.4.5. Procesos de estructuración de la oferta local *39*
2.3.5. El trabajo en las Teorías Económicas *44*
2.3.5.1. La economía clásica: la explotación del trabajo *44*
2.3.5.2. La Reacción Marxista *46*
2.3.5.3. El giro marginalista: precios de equilibrio y paro voluntario *47*
2.3.5.4. La Visión Keynesiana *49*
2.3.5.5. Trabajo como generador y medida de valor *52*
2.4. MARCO CONCEPTUAL 53
2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 54
2.5.1. Hipótesis general *54*
2.5.2. Hipótesis específicas *54*
2.6. VARIABLE 54
2.6.1. Variables *54*
2.6.2. Conceptualización de la Variables *55*
2.6.3. Operacionalización de Variables *56*

CAPÍTULO III **60**

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN **60**

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 60
3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN 60
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 60
3.4. ALCANCE DEL ESTUDIO 60
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN 61
3.5.1. Población *61*
3.5.2. Muestra *61*
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 62
3.6.1. Técnicas *62*
3.6.2. Instrumentos *63*
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 63

CAPÍTULO IV **64**

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN **64**

4.1. RESULTADOS RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS 64
4.1.1. Factores Socio-Culturales de la Población Juvenil de la Provincia del Cusco *64*
4.1.2. Situación de Empleo de la Población Juvenil de la Provincia del Cusco. *69*
4.2. RESULTADOS RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL 82

CAPÍTULO V **85**

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN **85**

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS 85
5.1.1. Relación de los factores sociales con la situación de empleo de la población juvenil *85*
5.1.2. Relación de los factores educativos con la situación de empleo de la población juvenil 90
5.1.3. Resumen de principales hallazgos *95*
5.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO 95

CONCLUSIONES **96**

RECOMENDACIONES **98**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **99**

ANEXOS **103**

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

MATRIZ DE CONSISTENCIA **104**
MATRIZ DE INSTRUMENTO **106**
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS **113**

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Provincia del Cusco: Población en Edad de Trabajar (2017) 61
Tabla 2: Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún tipo de autoempleo propio al que volverá? 70
Tabla 3: Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá? 71
Tabla 4: Tiempo sin empleo 71
Tabla 5: Está buscando empleo 72
Tabla 6: Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició? 72
Tabla 7: Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado, ¿A qué edad inició? 73
Tabla 8: Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado 73
Tabla 9: Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado 74
Tabla 10: Cómo consiguió su primer empleo remunerado 75
Tabla 11: Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional 75
Tabla 12: Categoría de ocupación en su actual empleo 76
Tabla 13: Rama de la actividad de su actual empleo 77
Tabla 14: Su actual empleo está relacionado con su formación profesional 78
Tabla 15: Jornada laboral 78
Tabla 16: Sector en el que trabaja 79
Tabla 17: Condición jurídica del empleo que tiene 79
Tabla 18: Salario recibido en su empleo actual 80
Tabla 19Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual 80
Tabla 20: Motivo por la cual busca otro empleo 81
Tabla 21: Ocupación Durante los últimos 6 meses 81
Tabla 22: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Edad' 86
Tabla 23: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Sexo' 87
Tabla 24: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Posición en el hogar' 88
Tabla 25: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Residencia Principal' 89
Tabla 26: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Grado de instrucción alcanzado' 91
Tabla 27: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Tipo de gestión de la institución de educación secundaria' 92
Tabla 28: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Tipo de gestión de la institución de educación superior' 93
Tabla 29: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios' 94

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clasificación de la población según criterios económicos 19
Figura 2: El mercado de trabajo local. Adaptado de (Banyuls & Cano , 1996). 28
Figura 3: Determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo 34
Figura 4: Curva de oferta de trabajo 37
Figura 5: Situación laboral, tomado de (Miedes & Asensio, 2003) 40
Figura 6: Transiciones en el Mercado Laboral 41
Figura 7: Edad de la población encuestada 64
Figura 8: Sexo de la población encuestada 65
Figura 9: Posición en el hogar 65
Figura 10: Residencia principal 66
Figura 11: Grado de instrucción alcanzado 66
Figura 12¨Tipo de gestión de la institución de educación secundaria 67
Figura 13: Tipo de gestión de la institución de educación superior 68
Figura 14: Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios 68
Figura 15: Trabaja o ha trabajado alguna vez 69
Figura 16: Trabajó la semana pasada 70

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

RESUMEN

En este estudio se realizó el análisis de los determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año 2019. Se realizó con el objetivo de Identificar y analizar los principales determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, 2019. La metodología aplicada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo. La población de estudio estuvo integrada por habitantes de la Provincia del Cusco correspondientes al grupo etario que se encuentra entre los 14 y 29 años, siendo un total de 134,236. La muestra se calculó por muestreo probabilística al azar, para poblaciones finitas haciendo un total de 150.

Se ha jerarquizado el grado de determinación de los indicadores de socioeducativos en la formación de la oferta laboral juvenil, de la siguiente manera: el Sexo y la Posición en el hogar, tienen un bajo nivel de determinación de la Oferta Laboral Juvenil. El tipo de gestión de la institución de educación secundaria, Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios, y el Tipo de gestión de la institución de educación superior, son determinantes moderados de la Oferta Laboral Juvenil. Mientras que, la Edad, la Residencia principal, y el Grado de instrucción alcanzado tienen un alto nivel de determinación de la Oferta Laboral Juvenil.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ABSTRACT

This study performed the analysis of the determinants of youth labor supply in the Province of Cusco in the present year of 2019. It was carried out with the objective of Identifying and analyzing the main determinants of youth labor supply in the Province of Cusco, 2019. The methodology applied was of the basic type, quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope. The study population consisted of inhabitants of the Province of Cusco corresponding to the age group that is between 14 and 29 years, being a total of 134,236. The sample was calculated by random probabilistic sampling, for finite populations making a total of 150.

The degree of determination of socioeducational indicators in the formation of the youth labor offer has been ranked, as follows: Sex and Position in the home, have a low level of determination of the Youth Labor Offer. The type of management of the institution of secondary education, If you have completed higher education, currently conducting complementary studies, and the type of management of the institution of higher education, are moderate determinants of the Youth Labor Offer. Whereas, the Age, the main Residence, and the Degree of instruction reached have a high level of determination of the Juvenile Labor Offer.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

LISTADO DE ABREVIATURAS

CIET	Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
EECV	Encuesta de Empleo y Calidad de Vida
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GRADE	Grupo de Análisis para el Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población económica activa
PET	Población en edad de trabajar

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los jóvenes son un segmento de la población que se integra de diversas maneras a la vida económica de un país.

Los problemas de ingreso al mercado laboral para los jóvenes son de concurrencia en todas partes del mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el un entorno global se presenta tasas elevadas de desempleo a pesar de una recuperación de la economía mundial (Oficina Internacional del Trabajo, 2016). Para el año 2016 se incrementó más de medio de millón de jóvenes en situación de desempleo respecto a años anteriores, existiendo un total de 70 mil millones 700 mil jóvenes en esta condición. Otro segmento preocupante son los jóvenes que ni estudian ni trabajan llamados "NINE" que básicamente representa una quinta parte de los jóvenes en el mundo, siendo una preocupación para todas las naciones, en este grupo las mujeres y los más jóvenes abarcan un mayor porcentaje.

Esta situación se empeora en los países en los países emergentes y en vías de desarrollo, donde lo más preocupante es la persistencia del desempleo, la inactividad y el subempleo, las que conducen a situaciones de precariedad laboral y desconocimiento de derechos laborales (seguro de salud, pensiones, vacaciones, CTS y gratificaciones) por los empleadores.

Bueno en la economía peruana, Chacaltana señala que a pesar del crecimiento económico sostenido durante el periodo 2002 – 2012 explicando por el favorable contexto externo y en parte por la disciplina fiscal interna que ubicaron el crecimiento de la economía peruana por encima del promedio regional, no se ha podido generar las condiciones ni oportunidades para la creciente fuerza laboral juvenil (Chacaltana, 2016). Prevaleciendo para este grupo etario el problema de desempleo, incertidumbre inestabilidad laboral y la concentración en sectores de baja productividad. Además, como vemos se señala el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo existe una gran cantidad de jóvenes que no estudian ni trabajan que representan el 20,9% de la población en edad de trabajar

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

(PET), es decir, uno de cada cinco jóvenes ni se integra al mercado laboral ni estudia (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2016). Las razonas que llevan a ser un joven NINE son la decisión escolar temprana, seguida de la no existencia de oportunidades de empleo y búsqueda sin éxito (Peñaranda, 2018). Dentro de esta condición se encuentra las mujeres, los más jóvenes, los de menor educación y aquellos que residen en áreas urbanas. Lo más preocupante de este segmento es más propenso al riesgo social el cual compromete el futuro del país.

Por otro lado, podemos ver que los jóvenes que si trabajan, la mayoría de estos, lo hacen en condiciones de precariedad, inestabilidad y con bajas remuneraciones, las mismas que comprometen una trayectoria futura de empleo decente para los jóvenes (Chacaltana & Ruiz, 2012). Al respecto vemos que Ñopo y Franco estos autores señalan que el subempleo por ingresos es uno de los problemas más serios ya que el trabajador cumple con una jornada laboral normal pero su salario se encuentra por debajo de la remuneración mínima vital (Ñopo & Franco, 2018).

Sabiendo que los jóvenes son el eje central de nuestra investigación vemos que su paso por el mercado laboral, León afirma que cuando los jóvenes culminan su etapa educativa ya empiezan a insertarse al mercado laboral, encontrando en muchos casos transiciones cada vez más extensas e inseguras (León, 2012). Y estas transiciones resultan ser favorables que da como resultado la generación de cantidades elevadas, subempleo y peor aún por situar a los jóvenes en un estado de inactividad (Ferrer, 2014).

Para efectos económicos se integran en este segmento, a todos pobladores de nuestro país que conforma la población en edad de trabajar (PET), desde los 14 años hasta los 29 años de edad.

La PET se divide a su vez en población económicamente inactiva (PEI) y la población económica activa (PEA), que para el efecto de nuestro trabajo de investigación, es decir, dentro del segmento poblacional juvenil, estaríamos propiamente hablando de PEI juvenil y PEA juvenil, que juntos constituyen la unidad de análisis de este trabajo.

En la Provincia del Cusco se cuenta con 134,236 jóvenes en edad de trabajar, de 14 a 29 años.

Por lo que se propone la realización del presente trabajo de investigación titulado: “DETERMINANTES DE LA OFERTA LABORAL JUVENIL EN LA PROVINCIA

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

DEL CUSCO. CUSCO. 2019", con la finalidad de dar a conocer que los jóvenes son un segmento de la población que se integra de diversas maneras a la vida económica de un país.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE1 ¿En qué medida la edad de los jóvenes determina la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019?

PE2 ¿En qué medida el ingreso familiar del joven influye sobre la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019?

PE3 ¿En qué medida el grado de instrucción de los jóvenes, determina su participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Analizar los determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, 2019.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

1.3.2. Objetivos específicos

OE1 Verificar la relación existente entre la edad del joven y la participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.

OE2 Verificar la relación existente entre el ingreso familiar del joven y la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019.

OE3 Analizar la relación existente entre el grado de instrucción del joven y su participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Relevancia social

Según la Organización Internacional del Trabajo, 71 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo y 156 millones de trabajadores jóvenes viven en situación de pobreza: el empleo juvenil sigue siendo un desafío global y una de las prioridades políticas principales.

El tema del empleo juvenil en el país y la región toman mucha preponderancia en materia social debido a que precisamente atañe dos de los grandes problemas que afecta a la sociedad, el cual es el desempleo juvenil y la pobreza. En consecuencia, es de vital importancia su estudio para poder evaluar su impacto en la población.

1.4.2. Implicancias prácticas

El fin de la investigación es ser la base del desarrollo de alternativas de cambio y solución a los problemas que se observan en la sociedad, tales como el desempleo juvenil y pobreza de los hogares que se observan en la economía de la Provincia del Cusco en el periodo 2019.

Es en esta perspectiva que la presente investigación proporcionará, información relevante

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

que analice la problemática planteada para la Región, para de este modo ensayar algunas recomendaciones y propuestas de política pública.

1.4.3. Valor teórico

Esta investigación contribuirá a enriquecer el conocimiento de un tema muy importante el cual es, los determinantes de la oferta laboral juvenil en la provincia del Cusco en el año 2019, más específicamente en explicar cuáles son las variables que determinan la participación de los jóvenes entre los 15 y 29 años de edad, poniendo especial énfasis en la problemática que enfrentan los individuos en este grupo de edad en el mercado laboral y su dilema de elección entre, estudiar y/o trabajar.

1.4.4. Utilidad metodológica

El tema del empleo juvenil es un tema que se ha investigado poco tanto a nivel nacional como en la Provincia del Cusco, por lo que de ahí la relevancia del tema materia de investigación. Además que un mayor conocimiento de esta problemática nos permitirá implementar adecuadas políticas para su solución. Por lo que la metodología desarrollada para desarrollar el presente trabajo de investigación servirá para como referencia para futuros trabajos de investigación similares.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

El presente trabajo de investigación es viable porque cuenta para su ejecución con el financiamiento de las propias tesistas. Además se cuenta con los instrumentos metodológicos y conocimientos necesarios para su ejecución

1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1. Delimitación temporal

El horizonte temporal de la presente investigación corresponde al año en curso, por lo que la Delimitación temporal corresponde al Año 2019.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

1.5.2. Delimitación espacial

Espacialmente el ámbito de estudio de esta investigación es la Provincia del Cusco.

1.5.3. Delimitación Conceptual

Conceptualmente en este estudio nos abocamos al análisis y descripción de los determinantes de la oferta laboral juvenil, por lo que conceptualmente la variable a analizar es la Oferta Laboral.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

WENDY BUSTOS TATIS Y LAURA CARRASQUILLA TORRES en su estudio PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL DE CARTAGENA: UN ANÁLISIS A PARTIR DE LA GEIH. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. CARTAGENA. 2013.

El objetivo de la investigación fue indagar de qué manera los principales determinantes influyen en la decisión por parte de los jóvenes de ingresar al mercado de trabajo. La metodología del estudio es tipo no experimental y de nivel explicativo.

La investigación tiene como soporte teórico el modelo de Ocio – Consumo, y para determinar la probabilidad de participación laboral de los jóvenes se desarrolla un modelo Logit con base en la información proporcionada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para la ciudad de Cartagena, durante el tercer trimestre de 2011.

En un estudio para la ciudad de Cartagena, Colombia, exploran los principales determinantes de la participación laboral juvenil, con el objeto de indagar de qué manera influyen en la decisión por parte de los jóvenes de ingresar al mercado de trabajo. Las variables tomadas como principales determinantes de la participación juvenil en el mercado de la ciudad son: edad, nivel educativo, género, estrato socioeconómico, estado civil, jefatura del hogar, presencia de otros desempleados en hogar, ingreso de otros miembros del hogar y asistencia a un plantel educativo. Dentro de los principales resultados que se hallan en dicho estudio son los siguientes: que los jóvenes participan más a estratos más bajos y que un factor determinante al momento de decidir participar resulta ser la educación, ya que a medida que el joven alcanza mayores niveles educativos, mayor es su probabilidad de participación.

Las conclusiones son las siguientes:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

- Las variables tomadas como principales determinantes de la participación juvenil en el mercado de la ciudad son: edad, nivel educativo, género, estrato socioeconómico, estado civil, jefatura del hogar, presencia de otros desempleados en hogar, ingreso de otros miembros del hogar y asistencia a un plantel educativo.

- Dentro de los principales resultados se encuentra que los jóvenes participan más a estratos más bajos y que un factor determinante al momento de decidir participar resulta ser la educación, ya que a medida que el joven alcanza mayores niveles educativos, mayor es su probabilidad de participación.

- Otro de los resultados a destacar es el efecto de la variable estrato sobre la probabilidad de participación, encontrando que a menores estratos aumenta dicha probabilidad, además de esto, considerando que la participación laboral de jóvenes se ve condicionada por la presencia de otros desempleados en el hogar y por los ingresos de otros miembros del hogar -con una incidencia positiva para el primero y negativa para el segundo- se comprueba el carácter secundario que tiene la mano de obra juvenil dentro de la fuerza laboral en Cartagena, quienes en mayor medida ingresan al mercado de trabajo para complementar los ingresos del hogar (Bustos & Carrasquilla, 2013).

LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) en su estudio LA TRANSICIÓN DE LOS JÓVENES DE LA ESCUELA AL MERCADO LABORAL. SANTIAGO. 2017

El objetivo del estudio es Estimar la duración media de la transición entre la escuela y el trabajo es un gran desafío tanto por la complejidad de su definición como por la disponibilidad de datos. La metodología es descriptiva, se basa en la revisión de indicadores de corte transversal provenientes de encuestas de hogares y longitudinales provenientes de la Encuesta sobre la Transición de la Escuela al Trabajo

Las conclusiones son:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

- El análisis de datos permite constatar que este período es un proceso que continúa siendo largo y complicado para muchos jóvenes de la región. Algunos dejan de asistir a un establecimiento educativo (por lo menos en forma exclusiva) a edades muy tempranas, en muchos casos para contribuir a la subsistencia familiar con ingresos generados en condiciones laborales precarias.

- Si bien esta situación, según cierta definición, podría considerarse como transición completa al mundo laboral, destaca la importancia de considerar el contexto de esta transición. Además, subraya la importancia de las políticas focalizadas en jóvenes con mayor riesgo de abandono escolar, comenzando desde los primeros años de la adolescencia, confirmando la relevancia de programas de retención escolar como así también los relacionados con la inversión en calidad, pertinencia y acceso a la educación. También se podrían promover sistemas educativos flexibles, con mayor énfasis en la formación para el trabajo, la promoción de pasantías y la orientación vocacional. Los datos provenientes de la encuesta permiten constatar que hay países en los cuales a la edad de 29 años menos del 50% de los jóvenes ha terminado su transición al mercado laboral, en el sentido de que no está en un empleo que podría considerarse estable.

- Además, corroboran una clara brecha de género con mayor duración promedio de transición de la escuela al trabajo para las jóvenes mujeres. Esto refleja, primero, la elevada precariedad reinante en muchos mercados laborales y, segundo, la todavía persistente desigualdad en la división sexual del trabajo, según la cual las mujeres jóvenes tienen la responsabilidad de las tareas de cuidado y del hogar. Esto sugiere la necesidad de incorporar aspectos de género en el diseño de políticas públicas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CAROLINA REDIN es su estudio DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL JUVENIL EN CALI, TRIMESTRE NOVIEMBRE DE 2012-ENERO DE 2013. UNIVERSIDAD DEL VALLE, CALI. 2015

Redin en un estudio para la ciudad de Cali Colombia expone los factores determinantes de la participación laboral de los jóvenes. El trabajo presenta como método de estimación empírico el modelo de participación laboral tipo Logit, utilizando como fuente de información la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) realizada para la ciudad de Cali entre noviembre 2012 - enero 2013.

Concluye que los determinantes de la participación laboral propuestos en el modelo son: género, posición en el hogar, estrato social, ubicación geográfica en la ciudad y dos umbrales de los niveles académicos de los jóvenes (secundaria y superior). Los resultados muestran que los jóvenes que tienen niveles de educación de secundaria tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral, mientras que aquellos que tienen un nivel de educación superior tienen mayor probabilidad, de la misma manera se encontró que los que pertenecen a un estrato socioeconómico bajo y se encuentran en la zona oriente de la ciudad, tienen mayor probabilidad de ofrecer la fuerza de trabajo (Redin, 2015).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

GRUPO DE ANÁLISIS PARA EL DESARROLLO (GRADE) en su trabajo de investigación SER JOVEN EN EL PERÚ: EDUCACIÓN Y TRABAJO. LIMA. 2018.

Realizado con el objetivo de analizar la situación de los jóvenes respecto a los principales medios para acumular capital humano: educación y trabajo. Su metodología es descriptiva y de corte transversal, con enfoque cuantitativo.

Las conclusiones son las siguientes:

- En cuanto al trabajo, encontramos que cada vez menos jóvenes forman parte de la PEA y, para los que sí están dentro de ella, las condiciones laborales son deficientes: están desempleados,

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

subempleados (ganan menos del salario mínimo) y desprotegidos (no cuentan con seguro de salud), pensiones ni contratos a plazo fijo. En lo que respecta a educación, los jóvenes sí acumulan años de estudios, pero esto es insuficiente, puesto que no adquieren las habilidades que el mercado laboral prioriza. Debido a los avances tecnológicos, las empresas requieren más habilidades socioemocionales –determinación, extroversión, estabilidad emocional– que cognitivas, y los jóvenes peruanos carecen de ellas. La situación educativa es incluso más preocupante entre los jóvenes pobres y las jóvenes mujeres. Esto último se explica, principalmente, por la alta incidencia de embarazo adolescente en el Perú.

- La situación es, entonces, muy poco alentadora. ¿Qué hacer? Primero, por el lado de los jóvenes –la oferta–, ellos precisan mejorar sus habilidades. Iniciativas como Beca 18 permiten el acceso a educación superior de buena calidad; sin embargo, los jóvenes pobres no las conocen y por ello se requiere una mayor cobertura y difusión.

- Asimismo, son claves los programas de colocación laboral –Red CIL PROEmpleo, PROJoven– y el mayor acceso a información pública –Ponte en Carrera–. Segundo, por el lado de las empresas –la demanda–, estas deben especificar detalladamente las habilidades que requieren para sus empleos. Esta información es perfecta para ellas, pero no para sus postulantes (Grupo de Análisis para el Desarrollo, 2018).

VÍCTOR HOMERO MUÑOZ RAMOS en su estudio LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEO EN EL PERÚ. PERIODO 2001-2006. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. LIMA. 2008.

El objetivo del estudio fue Establecer los factores más relevantes que influyen en la determinación del nivel del empleo en el Perú en el período 2001-2006. Es un estudio de tipo explicativo, que busca conocer las causas que determinan la estructura del empleo en el Perú.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Las conclusiones son:

- El crecimiento económico de Perú en el periodo 2001-2005 es alto en términos históricos e internacionales, es generalizado y tiene todos los elementos que lo hacen sostenible. Asimismo, la tasa de crecimiento del empleo es generalizada en términos sectoriales y está concentrado en las provincias en términos geográficos. La sostenibilidad del crecimiento económico permite esperar que el crecimiento del empleo también lo sea.

- Dada una meta de déficit fiscal, el crecimiento sostenido de la recaudación, explicada en gran medida por el crecimiento económico, ha permitido la elevación del gasto social. El crecimiento económico que ha permitido una elevación sustantiva de la recaudación, explica el notable crecimiento de los recursos del Canon y el Fondo de Compensación Municipal (Foncomun), así como la elevación de los salarios públicos, elementos que también contribuyen a reducir la pobreza.

- Como resultado, en primer lugar, de la elevación del empleo y, en segundo lugar, del gasto social, los ingresos promedios de las familias peruanas se han elevado y, en consecuencia, los índices de pobreza se han reducido. La reducción de la pobreza, sin embargo, no ha sido sustantiva. El crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) per cápita en 9,3 por ciento en el periodo 2001-2004, ha significado la reducción en sólo 2,7 puntos en el índice agregado de pobreza. La pobreza extrema, en cambio, sí se ha reducido de forma más significativa en este periodo, al disminuir casi 5 puntos porcentuales.

- Como resultado de este proceso, la desigualdad se ha reducido, pues el coeficiente de Gini, que estaba en 53,6 por ciento en el 2001, se ha reducido a 52,5 por ciento en el 2004.

- Las variables del mercado laboral y de gasto de los hogares, muestran que el incremento del bienestar de la población está favoreciendo a segmentos de menores ingresos, pues el efecto

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

positivo en empleo es mayor en actividades que utilizan mano de obra menos calificada, y la disminución en la pobreza es más acentuada en las zonas más deprimidas del interior del país.

- Estos resultados muestran que para mejorar el desempeño en reducción de la pobreza hay que perseverar en un crecimiento económico que genere ingresos mayores para las familias pobres. Hacerlo permitirá también elevar la magnitud del gasto social – ya sea de alivio a la pobreza o de inversión en capital humano – y la inversión en infraestructura.

- A fin de que el crecimiento sea mucho más "pro-pobre", el Estado debe promover la equidad en las oportunidades de desarrollo de la personas a fin de mejorar la competitividad entre los sectores de la economía.

- Su rol esencial es favorecer la inversión en capital humano (salud y educación básica, capacitación) que determinan la distribución del ingreso en el largo plazo y a través de incrementos en productividad, favorecen también el crecimiento. Una opción son los programas de subsidios a la demanda de estos servicios mediante transferencias directas

- Condicionadas a los hogares más pobres (programa JUNTOS). Además, el gobierno tiene un rol importante en la provisión de activos públicos (infraestructura) y servicios básicos como agua y saneamiento.

- Debemos mantener una ruta de crecimiento sostenido a tasas cada vez más altas si queremos reducir la pobreza e Incremental el empleo. Con ritmos de crecimiento generalizados y por encima del 6 por ciento anual, por muchos años, existen las condiciones objetivas para resolver el problema del empleo y, en consecuencia, el de la pobreza.

- Se espera con un nivel de confianza del 95% que los niveles de empleo crezcan a valores de 358,7 personas adecuadamente

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ocupadas para el 2008 y para el 2009 se esperan que los niveles de empleo crezcan a valores de 418,76 personas adecuadamente ocupadas para el 2009 y para 2010 se esperan que los niveles de empleo crezca a valores de 493,87 personas adecuadamente ocupadas en el Perú (Muñoz V. H., 2008).

CECILIA GARAVITO en su trabajo EDUCACIÓN Y TRABAJO JUVENIL EN EL PERÚ URBANO. ECONOMÍA. XXXVIII(76), 2015.

El objetivo del estudio es analizar qué determina que los jóvenes adultos que aún viven con sus padres se encuentren estudiando, trabajando, combinado ambas actividades o no llevando a cabo ninguna. En su metodología se usa un modelo de negociación entre los miembros de la familia.

Garavito para el caso peruano analiza qué determina que los jóvenes que aún viven en la casa de sus padres se encuentren estudiando, trabajando, combinado ambas actividades, o fuera del sistema educativo y de la fuerza laboral. En dicho estudio se determina qué mantiene a los jóvenes en el sistema educativo, aun si están trabajando, y si existen diferencias por género. Para ello, la investigadora utiliza un modelo de negociación cooperativa eficiente entre los padres y el joven, y estima una regresión Logit Multinomial con datos del Perú Urbano para el año 2014. Encuentra que los jóvenes se mantendrán en el sistema educativo aun si están trabajando, mientras mayor sea su poder de negociación en el hogar, menor su costo de oportunidad, y más años de estudios tengan sus padres (Garavito, 2015).

2.1.3. Antecedentes Locales

CARMEN CCORIHUAMAN LLAZA y MILAGROS KATIUSKA MAROCHO VILLEGAS en su estudio FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, EN EL PERIODO 2014-2015. UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO. CUSCO. 2018

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

El objetivo de la investigación fue analizar los factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral del Departamento del Cusco en el periodo 2014- 2015. El tipo del estudio aplicado a la investigación es de tipo descriptivo y correlacional bajo un paradigma estadístico – cuantitativo.

Las conclusiones son las siguientes:

- Los factores más importantes que incidieron en la calidad del empleo (medida por el índice de calidad de empleo - ICE) de los individuos que laboran en el Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015, fueron la informalidad empresarial, sectores productivos tradicionales, y el tamaño de firma.

- En cuanto a la calidad del empleo según sexo, el 52% de hombres contaba con un nivel bajo de calidad de empleo, mientras que un 36% con un nivel medio y el 12% restante contaba con un nivel alto (o bueno) de calidad de empleo. Sin embargo las mujeres muestran una situación no tan buena, es decir que del total de mujeres de la PEA ocupada, el 67% contaba con empleos de baja calidad, un 28% con empleos de calidad media y tan solo 5% con empleos de alta calidad, cifra muy inferior a la de los hombres. Por lo que dicho hallazgo evidencia una brecha por género en la calidad de empleo.

- En cuanto a la calidad de empleo según la informalidad empresarial, se encontró que del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 21% de los empleos contaba con baja calidad de empleo, mientras que en el sector informal, el nivel fue de 79% (claramente muy superior al formal). A partir de lo anterior se deduce que el sector informal es el que ofrece una mayor proporción de empleos de baja calidad.

- En cuanto a la calidad de empleo y el sector productivo la investigación comprueba que del 100% de los empleos que ofrecen el sector primario (agricultura, pesca y minería) el 60% son empleos de calidad baja y tan solo un 6% empleos de calidad alta. Por otro lado el sector manufactura presenta un 53% empleos de baja calidad y 8% de calidad alta, mientras que el sector restaurantes y hoteles,

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

que para nuestro caso en donde la economía del Departamento del Cusco, muestra una vocación eminentemente turística, este sector ofrece lamentablemente un 73% de los puestos de trabajo en condiciones mediocres y tan solo un 3% de puestos de trabajo en condiciones buenas.

- En cuanto a la calidad de empleo y el tamaño de empresa en el Departamento del Cusco para el periodo de estudio, se encontró que la pequeña y mediana empresa (PyME) ofrece un 58% de puestos de trabajo en condiciones mediocres y solo un 8% puestos de trabajo en condiciones buenas. Por lo que en importancia de la PyME en la economía del Departamento del Cusco, estas tienden a ofrecer empleos de baja calidad (Ccorihuaman & Marocho, 2018).

TATIANA PEDRAZA ALMIRON en su estudio FACTORES QUE INCIDEN EN EL EMPLEO INFORMAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, EN EL AÑO 2014. UNIVESIDAD ANDINA DEL CUSCO. CUSCO. 2016.

El objetivo del estudio fue Analizar los factores determinantes de la decisión de un trabajador para aceptar un empleo informal en el mercado laboral del Departamento del Cusco en el año 2014. La metodología de investigación es de tipo explicativo y correlacional.

Las conclusiones son:

- A partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en el Departamento del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educacional, el estado civil y la edad (todos ellos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta el tamaño de empresa, resulto ser un variable que influye de forma positiva, fundamentalmente el hecho que un individuo labore en una micro empresa.
- El nivel educacional es un factor determinante para que un

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

trabajador sea informal, en el mercado laboral del Departamento del Cusco, en el año 2014, esto debido a que el coeficiente en el modelo probit, nos evidencia un efecto negativo sobre la probabilidad de aceptar un empleo informal. Es decir que un trabajador con un bajo nivel educativo, tiende a aceptar un empleo informal y con baja remuneración.

- La variable tamaño de empresa fue una variable que determina para que un trabajador sea informal en el mercado laboral del Departamento del Cusco en el año 2014, esto debido a que en el modelo especificado, se encontró que el hecho de que un individuo pertenezca a una micro empresa, aumenta la probabilidad de que este acepte un empleo informal, es decir en este caso, trabajar en el sector informal aumenta la probabilidad de aceptar un empleo informal.
- El estado civil de un individuo por otro lado, determina que un trabajador sea informal en el mercado laboral del Departamento del Cusco, en el año 2014, esto debido que se encontró evidencia, a partir del modelo estimado, que un trabajador en condición de soltero, influye de forma negativa a la probabilidad de aceptar un empleo informal.
- La edad de los trabajadores (medida en años) influye en forma negativa a la probabilidad de que un trabajador del Departamento del Cusco, para el año 2014 acepte un empleo informal, esto debido a que, probablemente no tengan una presión o carga familiar que los obligue a aceptar condiciones desfavorables en el empleo (Pedraza, 2016).

2.2. BASES LEGALES

No corresponde por la naturaleza de la investigación.

2.3. BASES TEÓRICAS

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

2.3.1. El Trabajo

2.3.1.1. Definición

Méndez define el trabajo como:

> …una función básica en cualquier sociedad, que identifica todo un conjunto de tareas necesarias, tanto para la producción de bienes y servicios que pueden comercializarse o destinarse al consumo propio, como para la reproducción de la vida individual y colectiva, mediante la satisfacción de diversas necesidades (Mendez, 1997, pág. 208).

Salvador Oswaldo Brand interpreta el trabajo como:

> …proceso mediante el cual realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio con la naturaleza. En el proceso de trabajo el hombre invierte sus fuerzas físicas, esfuerzos físicos y volitivos, hábitos y destreza laboral, capacidad y conocimientos, fuerzas que se objetivan, es decir, pasan al objeto, se convierten en propiedades peculiares del objeto, engendradas por el trabajo (Brand, 1984, pág. 793).

Angélica Molina siguiendo los planteamientos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, define el trabajo, como:

> …una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales. De esta manera, el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo (Molina, 2005).

Por su parte Oscar Hernan Muñoz hace un análisis sobre la definición de ‘trabajo’ en el contexto actual:

> …el significado más generalizado de trabajo en la sociedad actual, es el que lo relaciona con las actividades laborales de carácter asalariado. Es decir, que el todo –trabajo- queda subsumido en una de sus partes constitutivas: el trabajo asalariado. Ahora bien, en la relación laboral asalariada, interviene el contrato de

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

trabajo en el que, generalmente, se encuentran presentes las dos partes fundamentales de la relación laboral: el empleador y el trabajador (Muñoz O. H., 2009).

2.3.2. La población en relación al trabajo

2.3.2.1. Clasificación de la población según criterios económicos

Para determinar la estructura de los mercados de trabajo se recurre, generalmente, a la clasificación de la población según criterios económicos. Esta clasificación concentra su atención en las personas con capacidad laboral y, entre estas a quienes están o no ocupadas.

La utilidad de esta clasificación es amplia ya que permite, por una parte, analizar el comportamiento y evolución del mercado de trabajo y establecer comparaciones nacionales e interregionales y, por otra, clasificar a las personas ocupadas según su actividad productiva, posición ocupacional, niveles salariales, etc.

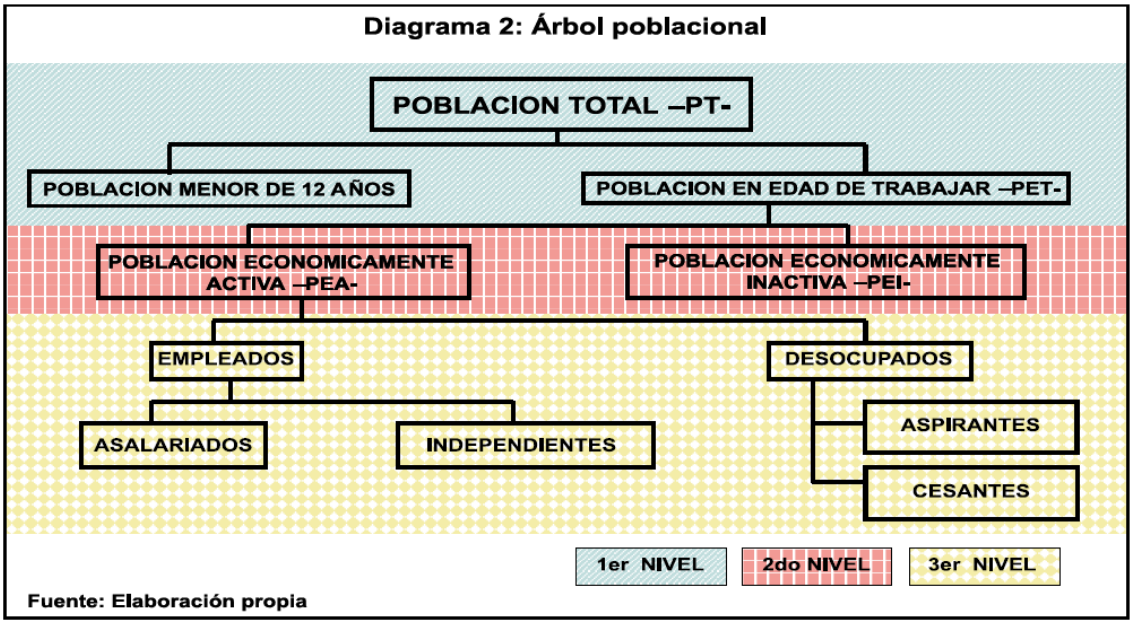

Figura 1. Clasificación de la población según criterios económicos

De acuerdo con la clasificación económica comúnmente utilizada, la población puede ser desagregada en tres niveles básicos (Muñoz O. H., 2009):

2.3.2.2. Primera División: De carácter demográfico

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

En el primero, se toman en cuenta factores de carácter demográfico, como la edad y el sexo, para determinar quiénes pueden o no ejercer una determinada actividad productiva. Generalmente, se toma como población en edad de trabajar (PET), o fuerza de trabajo potencial, a los mayores de 12 años en las áreas urbanas y 10 en las rurales, quedando excluida la población por debajo de ese rango de edad (Ver Diagrama 2).

2.3.2.3. Segunda División: Capacidad productiva

El segundo nivel desagrega la población en edad de trabajar – PET – entre quienes desempeñan o buscan desempeñar alguna actividad económica, o población económicamente activa –PEA-, y quienes no pueden hacerlo o no buscan hacerlo o, población económicamente inactiva (Ver Diagrama 2).

Como se ha visto anteriormente, la población económicamente activa – PEA – o fuerza de trabajo real, es aquel conjunto de personas en edad de trabajar, de uno y otro sexo, que suministran mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la población económicamente activa (PEA), tiene dos mediciones útiles (Muñoz O. H., 2009):

> • La población habitualmente activa, que hace referencia a una medida en relación a un largo período de referencia, tal como un año y comprende a todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada, cuya situación principal en la actividad, determinada en función del número de semanas o días, durante un período largo de tiempo (tal como los doce meses o el año civil precedentes), era la de persona con empleo o persona desempleada.
>
> • La población corrientemente activa o fuerza de trabajo, que es una medida en relación con un corto período de referencia, tal como una semana y comprende a todas las personas que reúnan los requisitos necesarios para ser incluidas en las categorías de personas con empleo o personas desempleadas (OIT, 1982: 2).

En estas mediciones se encuentran excluidos los estudiantes, mujeres ocupadas en sus labores, pensionados, rentistas y las personas dependientes de otras. Ocasionalmente se excluyen las fuerzas armadas, personas internadas en establecimientos carcelarios, indígenas en reservas o resguardos, personas en busca de su primer empleo, trabajadores estacionales, trabajadores a tiempo parcial y mujeres que ayudan en el trabajo familiar

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

(Abellan, 1998, pág. 92).

La primera división relevante es entre la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI), también denominada no PEA. La PEA incluye a los individuos en edad de trabajar empleados o desempleados que buscan activamente un empleo (Franco & Ñopo, 2018).

La PEI, por el contrario, incluye a los individuos en edad de trabajar que están desempleados y que no buscan un empleo. Estos últimos no forman parte del mercado laboral porque no quieren trabajar (inactivos plenos) o porque quieren hacerlo pero no buscan activamente empleo (desempleo oculto). Dentro de la PEA, los individuos se dividen en dos categorías: ocupados y desempleados. Estar ocupado no garantiza estar adecuadamente empleado. Dividir la PEA en ocupados/desempleados y suponer que estar ocupado implica tener un buen empleo deja de lado una categoría adicional: los inadecuadamente empleados; es decir, los que tienen un "mal empleo". Pero ¿qué es un mal empleo? Existen varias dimensiones para definir un empleo como "malo" (Franco & Ñopo, 2018).

2.3.2.4. Tercera División: Empleo

El tercer nivel de desagregación clasifica la población económicamente activa – PEA – en empleados y desempleados, de acuerdo con los siguientes criterios (Ver Diagrama 2).

Se considera como personas con empleo a todas las personas que tengan más de cierta edad y que durante un breve período de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías (OIT, 1982, pág. 3):

A. Con empleo asalariado:

a. **Trabajando**: Personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie.

b. **Con empleo, pero sin trabajar**: Personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia y mantenían un vínculo formal con su empleo. Este vínculo formal al empleo debería determinarse en función de las circunstancias nacionales, de acuerdo con uno o más de los siguientes criterios:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

- Pago ininterrumpido de sueldos o salarios.
- Garantía de reintegración en el empleo al término de la contingencia o un acuerdo respecto de la fecha de reintegración.
- Duración de la ausencia del trabajo, la cual, cuando sea el caso, puede ser aquella por la que los trabajadores pueden percibir una compensación social sin obligación de aceptar otros trabajos.

En este punto es importante anotar que, dentro de la categoría de empleo asalariado, la OIT recomienda incluir a las personas en las siguientes situaciones:

- Los estudiantes trabajadores del hogar y otras personas dedicadas principalmente a actividades no económicas durante el período de referencia, y que al mismo tiempo tenían un empleo asalariado o un empleo independiente, según la definición anterior, deberían considerarse como personas con empleo, sobre las mismas bases que las otras categorías de personas con empleo.
- Personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad o accidente, días festivos o vacaciones, huelga, paro de empleadores, licencia de estudios o de formación profesional, licencia de maternidad o paternidad, coyuntura económica difícil, desorganización o suspensión temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo, averías mecánicas o eléctricas, escasez de materias primas o combustibles, u otras ausencias temporales con o sin licencia, siempre que mantuvieran un vínculo formal con su empleo.
- Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie; los cuales deberían clasificarse como trabajando o con empleo, pero sin trabajar, sobre las mismas bases que las demás personas con empleo asalariado.
- Los miembros de las fuerzas armadas. Las fuerzas armadas incluirían los miembros permanentes y temporales, como se ha especificado en la última edición revisada de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

B. Con empleo independiente:

a. Trabajando: Las personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo para obtener beneficios o ganancia familiar, en metálico o en especie.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

b. Con una empresa, pero sin trabajar: Las personas que, teniendo una empresa –sea industrial, comercial, de explotación agrícola o de prestación de servicios-, estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia por cualquier razón específica.

En este punto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda incluir dentro de la categoría de empleo independiente, a las personas en las siguientes situaciones:

- Los empleadores, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas de producción, y clasificarse como trabajando o con empleo pero sin trabajar, según sea el caso.
- Los trabajadores familiares no remunerados que estén trabajando, sin consideración al número de horas trabajadas durante el período de referencia. Los países que, por razones particulares, prefieren introducir un criterio de tiempo mínimo de trabajo como condición para incluir a los trabajadores familiares no remunerados entre las personas con empleo, deberían identificar y clasificar aparte a los que trabajan menos del tiempo prescrito.
- Las personas ocupadas en la producción de bienes y servicios económicos, para consumo propio o del hogar, deberían considerarse como personas con empleo independiente, si dicha producción constituye una aportación importante al consumo total del hogar.

De la misma manera, para la OIT, la noción algún trabajo debe interpretarse como la actividad desarrollada por una persona con empleo asalariado o empleo independiente durante una hora de trabajo por lo menos.

C. Personas desempleadas

Se considera como **personas desempleadas**, a aquellas que tengan más de cierta edad y que durante un periodo de referencia, estuvieran en cualquiera de las siguientes situaciones (OIT, 1982, págs. 4-5):

- Sin empleo, es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente.
- Corrientemente disponibles para trabajar, es decir, disponibles para trabajar en

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia.

- En busca de empleo, es decir, que habían tomado medidas para buscar un empleo asalariado
- o un empleo independiente en un período reciente especificado. Las medidas concretes pueden incluir el registro en oficinas de colocación públicas o privadas, solicitudes directas a los empleadores, diligencias en los lugares de trabajo, explotaciones agrícolas, fábricas, mercados u otros lugares de concurrencia, avisos en los periódicos o respuestas a las ofertas que aparecen en ellos, solicitud de ayuda a amigos y familiares, búsqueda de terrenos, edificios, maquinaria o equipos para establecer su propia empresa, gestiones para conseguir recursos financieros, solicitudes para obtener permisos y licencias, etc.

D. Población no económicamente activa

Finalmente, la **población no económicamente activa**, comprende todas las personas, sin consideración de edad, incluidas las que están por debajo de la edad especificada para medir la población económicamente activa, que no son económicamente activas. Como se puede observar, en la clasificación económica de la población subyacen algunos problemas para realizar una medición efectiva del comportamiento de los niveles de actividad. En primer lugar, se encuentran los sistemas de recolección de la información básica en los diferentes países. Por ejemplo, en los países más desarrollados, la PEA generalmente comprende a las personas entre los 16 y los 65 años; por el contrario, en las regiones menos desarrolladas, la PEA puede comenzar a los 6, 10 o 12 años y extenderse hasta los 70 o más años. De la misma manera, las dificultades para medir el trabajo femenino, la necesidad de incluir a la población joven (trabajo infantil) en las estadísticas del mercado de trabajo y la concentración de una parte de la población en las actividades agropecuarias (economía campesina), son los factores más importantes que impiden lograr una homogenización de la información disponible sobre la población económicamente activa.

E. Segmentos no Clasificados

- Otro factor está relacionado con la población ocupada. Por ejemplo, los

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

estudiantes, las mujeres trabajadoras del hogar, los miembros de las fuerzas armadas, los aprendices y lo trabajadores familiares no remunerados pueden o no ser incluidos en la población ocupada. Esta situación también se constituye en un obstáculo para realizar mediciones más precisas que permitan una comparación a nivel internacional.

- En relación con la población desempleada también se presentan problemas, especialmente en lo relacionado con los criterios para considerar a una persona como desempleada de larga duración y la dificultad para caracterizar los diferentes tipos de desempleo que se pueden presentar en la economía (cíclico, friccional, estructural).

2.3.3. El Mercado Laboral

2.3.3.1. Elementos del Mercado Laboral

En este punto, se comienzan a vislumbrar los dos elementos centrales de la relación laboral, tal y como se entiende comúnmente en la actualidad. Por una parte, se encuentra el trabajador que ofrece su fuerza de trabajo en el mercado a cambio de una remuneración y por otra, el empleador que requiere dicha fuerza de trabajo para realizar el proceso de producción de bienes o servicios y que por ello está dispuesto a remunerar al trabajador a través del pago de un salario mensual. Según Muñoz (2007), la relación que se establece entre las dos partes está mediada por una serie de disposiciones de carácter legal, generalmente establecidas por el Estado, que regulan las obligaciones y derechos que contraen las dos partes en virtud del contrato laboral que suscriben.

En este contexto, quienes ofrecen su fuerza de trabajo y quienes la demandan conforman el mercado de trabajo. En este mercado, el volumen del empleo generado, su distribución en los diferentes sectores de actividad económica y la retribución a los agentes participantes (empresarios y trabajadores) dependen, entre otras, de las siguientes variables: expectativas de expansión presente y futura de los mercados internos e internacionales, composición de capital en cada sector económico, estructura y dinámica de la población activa, niveles de calificación de los trabajadores y flexibilidad o inflexibilidad de las regulaciones legales existentes.

Ahora bien, el mercado de trabajo se podría asimilar a otros mercados existentes en la

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

economía en un momento determinado, por ejemplo, los mercados de acciones, de hidrocarburos o de bienes y servicios, en la medida que en su formación intervienen factores de demanda (empresarios) y de oferta (trabajadores) y que se regula a través del mecanismo de los precios (salarios). No obstante lo anterior, el mercado de trabajo puede considerarse como un mercado diferente, en el cual intervienen también variables de carácter sociológico e institucionales que le dan un carácter especial.

Robert Solow considera el mercado de trabajo como una institución social, en la cual existe una serie de reglas de cooperación que guían el comportamiento de quienes participan: "…el mercado de trabajo no puede entenderse sin tener en cuenta que los participantes, en ambos lados, tienen ideas muy claras de lo que es justo e injusto" (Solow, 1992, pág. 23). Es decir que, en este mercado, además de los factores económicos que tradicionalmente explican el porqué de los desequilibrios entre la oferta y demanda de fuerza de trabajo, existen otros de carácter sociológico e institucional que podrían ayudar a interpretar de una manera más profunda dichos desequilibrios. Uno de ellos es, precisamente, el relacionado con el comportamiento de los salarios. Según el modelo tradicional de interpretación del mercado de trabajo, los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo, que generalmente se reflejan en el fenómeno del desempleo, se podrían solucionar a través de una reducción del nivel de los salarios.

Indudablemente, los salarios juegan un papel fundamental en el proceso de equilibrio del mercado de trabajo, pero su carácter va más allá de ser el factor de equilibrio per se de dicho mercado; los salarios también están profundamente relacionados con la condición social y la autoestima. De acuerdo con Solow: "No competimos por los puestos de trabajo de los demás tratando de recortar los salarios que se pagan porque nos han enseñado que eso es injusto, o degradante, o inaceptable, o –quizá- autodestructivo" (Solow, 1992, pág. 64). De hecho, es improbable que los empresarios, en una situación de alto desempleo, insistan en una reducción de los salarios para equilibrar nuevamente el mercado de trabajo, porque siempre encontrarán la resistencia por parte de los trabajadores vinculados en sus empresas. En este contexto, el desempleo persistente en la economía podría estar relacionado con el carácter de institución social que tiene el mercado de trabajo (Solow, 1992, pág. 50).

Como puede observarse, el funcionamiento del mercado de trabajo tiene un carácter complejo porque intervienen factores económicos, sociales e institucionales que impiden un tratamiento similar al de los otros mercados existentes en la economía. Por ello, las

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

medidas de política económica más tradicionales, como por ejemplo, la disminución o congelamiento de los salarios y el control de los niveles de inflación y las modificaciones normativas de las relaciones laborales, aunque pueden tener resultados iniciales favorables, en el mediano y largo plazo no tienen la suficiente fuerza para disminuir los altos índices de desempleo de la población, especialmente en los países menos desarrollados (Muñoz O. H., 2009).

2.3.3.2. El Mercado de Trabajo Local

Según Casado:

> Un mercado laboral local se caracteriza porque dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo. En la acepción finalmente seleccionada, las fronteras de estos mercados se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivo de trabajo, de tal manera que la mayor parte de trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejerce su actividad laboral sin cruzar estos límites y, simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el área son ocupados por trabajadores que también residen en ella (Casado, 2000, pág. 21).

El enfoque de los mercados locales, puesto que es sobre un terreno determinado donde las instituciones y los factores ambientales mencionados se concretan dando lugar a estructuraciones diferentes de los mercados que en cada lugar alcanzan una configuración característica. Esto dará lugar a distintos procesos de segmentación y generará unos mecanismos concretos de exclusión laboral en cada caso, que serán en última instancia los que determinen las características del desempleo en cada zona.

Diferentes estructuraciones del mercado de trabajo supondrán también formas diferentes de adaptación a los ciclos económicos y, por consiguiente, pautas de evolución distinta. La Figura 2 puede ayudarnos a ordenar la exposición de los factores institucionales y estructurales que inciden en la configuración de los mercados locales... Como se puede apreciar en la figura, en esta representación del mercado local de trabajo los factores socio-económicos relacionados con la formación de la oferta y de la demanda son

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

considerados interdependientes y no independientes como plantea el enfoque convencional.

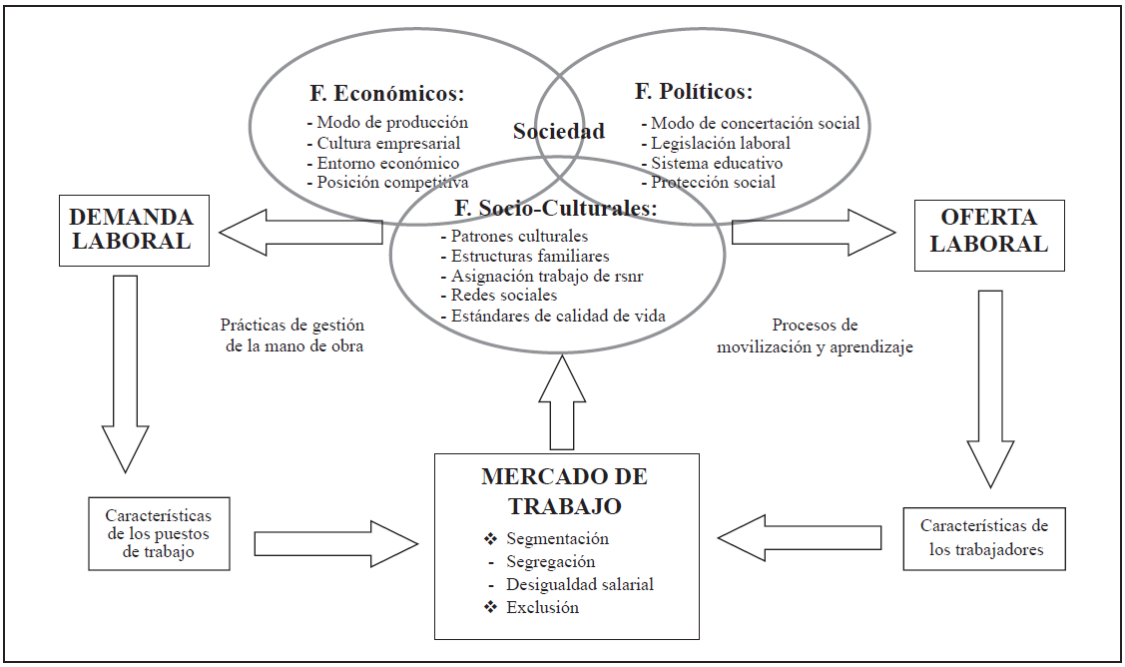

Figura 2: El mercado de trabajo local. Adaptado de (Banyuls & Cano, 1996).

Este esquema está fuertemente inspirado en el enfoque de la segmentación de Piore. Toharia denomina institucionalista a la teoría de Piore, pero apunta «institucionalista-estructuralista sería, tal vez, más correcto y más acorde con la definición que da Piore de la tradición de la que se considera integrante» (Toharia, 1999)

Siguiendo este esquema, la configuración de la demanda laboral local dependerá en último caso de las características de los puestos de trabajo que los empleadores locales pretendan cubrir. Las propiedades de estos puestos conformarán una estructura particular que segmentará el mercado laboral atribuyendo a los diferentes puestos distintas condiciones de trabajo y diferentes estatutos. Esta estructura de puestos se configurará a partir de las diferentes prácticas de contratación y gestión de la mano de obra que lleven a cabo las empresas del lugar, en las cuales incidirán factores como la especialización productiva local; el tipo de relaciones entre empresas (por ejemplo, si predomina un grupo de empresas centrales que subcontratan los servicios de otras, o si se dan relaciones menos dependientes, o si hay competencia o más bien complementariedad en las diferentes unidades productivas, etc.); el tipo de demanda (fuerte o débil, estable o inestable) a que tengan que hacer frente las producciones locales; la cultura de gestión laboral local; las

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

costumbres en el plano de la gestión de conflictos laborales; las diferentes regulaciones legales, etc.

Por su parte, la cultura local y el sistema de valores (que no podemos concebir de forma independiente de la especialización productiva local) a través de la familia y del sistema de formación local van a influir considerablemente en los procesos de movilización y aprendizaje de la mano de obra. Estos procesos darán lugar a una fuerza de trabajo con características heterogéneas, pues las personas se encuentran en posiciones estructurales diferentes en el sistema socioeconómico local y por lo tanto las relaciones que tengan con el sistema educativo y los canales de acceso al mercado laboral (en los que los vínculos informales juegan un papel muy relevante) serán también diversos.

También en este caso la educación de la población juega un papel fundamental pero no exactamente en el sentido apuntado por la teoría del capital humano. Esta teoría fue esbozada por Schultz en los años 50 y desarrollada por Becker a partir de los 60 (Blaug, 1999, pág. 65). La idea del capital humano parte de la observación en el mercado de trabajo ordinario de que son las personas mejor formadas las que obtienen salarios más altos: "probablemente, la prueba más impresionante sea la de que personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a ganar más que las demás" (Becker G. S., 1999, pág. 40). Este enfoque plantea que son los individuos los que en un momento de su vida toman la decisión de formarse más o formarse menos en función de la rentabilidad que esto vaya a reportarles en un futuro en términos de mayores salarios y el coste en el que incurren al prolongar su periodo de formación. Si unos individuos se forman más que otros, será en función de las preferencias que unos y otros tengan por la liquidez inmediata. Posiciones menos individualistas han reconocido que el grado y tipo de formación alcanzado por las personas puede depender de factores ambientales, del tipo de oportunidades con el que cuenten las personas (y la representación que éstas tengan de aquéllas) y no sólo de una determinada estructura de «gustos». El análisis del capital humano supone también que los empleadores pagarán más a los más formados porque éstos serán más productivos, enfoques alternativos (la escuela radical norteamericana y el enfoque social, por ejemplo), no obstante, plantean que la estructura salarial dependerá más de las jerarquías en los puestos de trabajo que se establecen en el seno de las empresas para el mejor control de la mano de obra que de la productividad asignada a cada puesto. Desde esta perspectiva contratar a personas más formadas para los puestos jerárquicos más elevados es una forma de legitimación de esa jerarquía. Además, las personas provenientes de entornos de los

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

trabajadores que ocupen puestos jerárquicos superiores, gozarían de mejores condiciones para acceder a puestos más altos (más ingresos para invertir en una educación más "selectiva" y un mejor conocimiento de los mecanismos de acceso). La educación contribuiría así a mantener la estratificación social, a la vez que legitimaría las jerarquías en el interior de la empresa (Recio, 1997).

Según Figueroa las respuestas teóricas de la economía neoclásica, keynesiana y Clásica sobre el mercado laboral… "tienen predicciones que son inconsistentes de manera flagrante con la realidad latinoamericana, se modifican esas teorías construyendo sendos modelos extendidos" (Figueroa, 1993).

2.3.3.3. Estructura del mercado laboral

Por ejemplo: Balarin y otras, entrevistando a jóvenes pobres de Lima Metropolitana, indagaron por las características (Balarin, Alcázar, Glave, & Rodríguez, 2017): para los jóvenes pobres, un "buen empleo" tiene pago justo, horario razonable, beneficios – seguros, compensación por tiempo de servicios, etcétera – y buen trato.

> La primera dimensión es el subempleo por horas. Un trabajador subempleado por horas trabaja menos de una jornada laboral – en el Perú, 35 horas o más a la semana – y desea trabajar más horas. En contraste, el trabajador adecuadamente empleado por horas trabaja menos de una jornada laboral normal y no desea trabajar más. Esta categoría laboral también se conoce como subempleo visible.
>
> La segunda dimensión es el subempleo por ingresos. Un trabajador subempleado por ingresos trabaja una jornada normal y percibe un salario menor que el mínimo (850 soles cuando se recogieron los datos utilizados). En contraste, el trabajador adecuadamente empleado por ingresos trabaja una jornada normal y percibe un salario igual o mayor que el salario mínimo. Esta categorización también se conoce como subempleo invisible.
>
> La tercera dimensión para categorizar a los ocupados es la existencia de beneficios más allá del salario. Esta dimensión suele denominarse, comúnmente, informalidad. Sin embargo, la informalidad es un concepto impreciso; no es lo mismo la informalidad laboral que la empresarial. En este documento usaremos la definición laboral, que implica contratar trabajadores sin cumplir fielmente la

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

normativa de beneficios: seguro de salud, pensiones, compensación por tiempo de servicio (CTS), vacaciones y gratificaciones. Los informales no obtienen estos beneficios; los formales, sí.

Las dimensiones mencionadas —subempleo por horas, subempleo por ingresos e informalidad laboral— no son excluyentes. Se puede estar adecuadamente empleado —trabajar 40 horas y percibir un salario mayor que el mínimo— e informal: recibir el salario en efectivo, no estar en planilla y no pagar impuestos. La situación inversa también es posible: trabajadores subempleados —trabajan 40 horas y perciben un salario inferior al mínimo— que son formales: están en planilla, pero inscritos como trabajadores a tiempo parcial; reciben un salario y beneficios acordes con las 20 horas que su contrato estipula, pero en realidad trabajan 40 horas.

Volviendo, entonces, a las condiciones laborales de los jóvenes, estas nos preocupan por dos razones (Franco & Ñopo, 2018):

- Cada vez menos jóvenes forman parte de la PEA, y
- Para los que sí están dentro de la PEA, las condiciones laborales son poco alentadoras.

2.3.4. La Oferta Laboral

2.3.4.1. Elemento Básico: Población económicamente activa

El mercado de trabajo puede considerarse como una institución social que tiene un tratamiento especial por la complejidad de las variables que intervienen en su funcionamiento. Indudablemente, uno de los componentes más importantes de este mercado es la oferta de fuerza de trabajo.

En términos generales, la oferta de fuerza de trabajo, se encuentra condicionada por tres factores básicos: el tamaño y la estructura de la población por edad, que son el resultado de los comportamientos recíprocos de la fecundidad, mortalidad y la migración y las tasas de actividad específicas por edad y sexo, las que son influidas directamente por diversos factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, págs. 20-26).

En este punto es necesario precisar dos conceptos ligados a la noción de actividad laboral:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

A. Oferta potencial de fuerza de trabajo o población en edad de trabajar (PET)

En términos generales, una persona que ha cumplido diez años, o más, puede desempeñar tareas básicas y entender órdenes, situación que la convierte en un trabajador potencial. En los países en desarrollo este escenario se presenta con frecuencia en las áreas rurales, en las cuales los niños ayudan en las tareas de mantenimiento de la parcela familiar, tales como desyerbar y regar los cultivos, cuidar los animales domésticos, etc. De la misma manera, es usual observar personas mayores de sesenta años realizando labores domésticas o trabajando en la propia parcela o en otras, para complementar el ingreso familiar. Por ello se puede afirmar que la fuerza de trabajo potencial de un país o región está compuesta por las personas mayores de diez años en las zonas rurales y doce años en las urbanas, que están potencialmente en capacidad de realizar una determinada actividad productiva.

Ahora bien, el tamaño y la estructura de la oferta potencial de fuerza de trabajo están condicionados por factores de carácter demográfico. Por lo tanto, es el resultado de los comportamientos de la fecundidad, mortalidad y las migraciones. Uno de los factores que más inciden en el tamaño y estructura de esta población es la fase del proceso de transición demográfica por el cual esté atravesando el país o región. Según Elizaga y Mellón, "el tamaño y la estructura por sexo y edad de la población… determinan los límites máximos respecto del número de personas que pueden participar en la actividad económica" (Elizaga & Mellon, 1971, pág. 13). En Colombia, por ejemplo, la Población en edad de trabajar –PET-, está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

B. Oferta real de fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA)

La población económicamente activa, está compuesta por todas aquellas personas de uno y otro sexo que aportan su fuerza de trabajo para producir bienes y servicios. La PEA se considera, generalmente, como un indicador de la oferta de trabajo o de la disponibilidad del factor trabajo en la economía en un momento determinado. Es importante subrayar que el tamaño de la PEA fluctúa, además, con las posibilidades del mercado de trabajo. En este sentido, la PEA juega un papel fundamental en el funcionamiento del mercado de trabajo, de hecho se puede afirmar que se constituye en uno de los criterios para determinar el grado de desarrollo socioeconómico de un país (Abellan, 1998, pág. 91).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

En 1982, la 13va Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET), definió la Población Económicamente Activa (PEA) como aquella población que comprende a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según y cómo lo hacen los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado. De acuerdo con estos sistemas la producción de bienes y servicios económicos incluye toda la producción y tratamiento de productos primarios -se destinen éstos al mercado, al trueque o al autoconsumo- la producción de todos los otros artículos y servicios para el mercado y, en el caso de los hogares que produzcan artículos y servicios para el mercado, la parte de esta producción destinada a su propio consumo (OIT, 1982).

Como se puede observar en el diagrama 1, los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados, en primer lugar, con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, en segundo lugar, con la estructura por edades y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y, en tercer lugar, con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, pág. 20).

2.3.4.2. Determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo

Como se puede observar en la Figura 3, los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados, en primer lugar, con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, en segundo lugar, con la estructura por edades y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y, en tercer lugar, con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, pág. 20).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

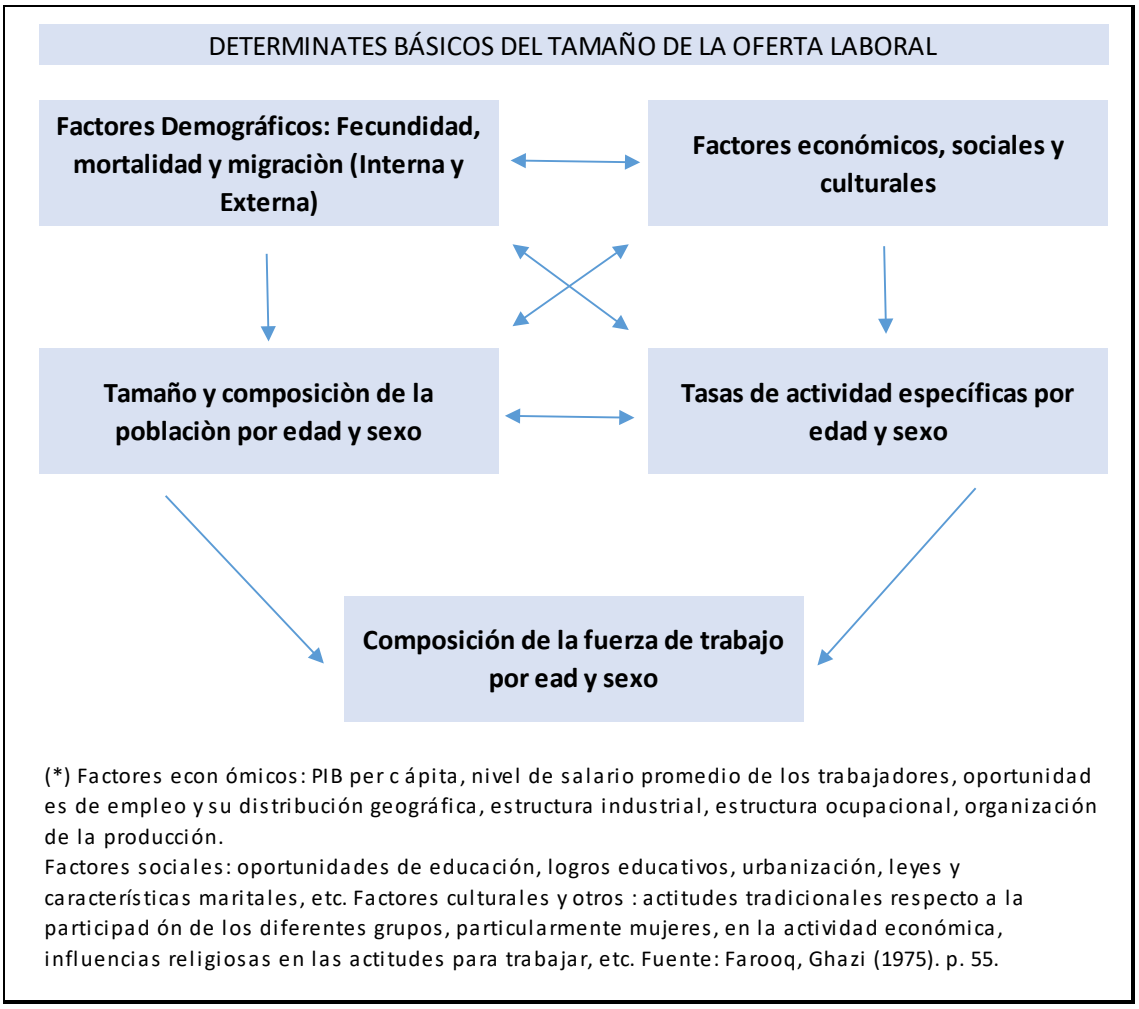

Figura 3: Determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo

2.3.4.3. Análisis teórico de la Oferta Laboral

Este análisis prescribe que la oferta laboral, es decir, el número de personas que participan en el mercado laboral, la duración de la jornada que están dispuestos a dedicar al trabajo y, lo que es igual de importante, la 'calidad' de las horas trabajadas (medidas según la cantidad de capital humano incorporado al proceso) sería el resultado conjunto de la asignación temporal particular de cada individuo al trabajo, a la formación de capital humano, al trabajo doméstico y al ocio en función del salario que espere obtener en el mercado, de sus rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas. Habitualmente, estos últimos factores considerados como dados (Alba, 2000).

Por otra parte, la demanda sería el resultado agregado de las decisiones de contratación de unos empleadores, empresarios maximizadores de beneficios, que tomarían en consideración en cada caso la productividad marginal del trabajo a emplear y el coste

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

laboral que supondría la nueva contratación (salarios).

Desde esta perspectiva, la diferente productividad de los individuos, derivada en última instancia de sus distintas dotaciones en capital humano, y la intervención de diversos factores institucionales en los mecanismos de fijación de salarios (legislación sobre el salario mínimo, seguros de desempleo, presencia de mercados internos...) estarían en el origen de la segmentación del mercado laboral, entendida ésta como la presencia de diferentes condiciones laborales y niveles salariales en el mercado (Toharia, 1999). Siguiendo esta línea de argumentación hasta sus últimas consecuencias, el desempleo sería resultado bien de la no aceptación por parte del trabajador del salario de mercado (hecho al que contribuiría el sistema de protección al desempleo, que podría incrementar el salario de reserva), bien de un déficit de capital humano por su parte (que mermaría sus niveles de productividad), bien de que las instituciones encareciesen el factor trabajo de modo que no resultase rentable la contratación por los empleadores por un salario mínimo excesivo (Feldestein, 1999). Las recetas básicas para combatirlo pasarían por una menor intervención sobre el mercado, en particular en lo referente al salario mínimo y a las prestaciones por desempleo, una liberalización (flexibilización) que permitiese una mayor movilidad de los trabajadores entre los diferentes segmentos y, sobre todo, por el desarrollo de medidas dirigidas a facilitar el acceso a la formación de los trabajadores con el propósito de incrementar su productividad.

Sin embargo, estas conclusiones a las que llega el análisis convencional pueden ser consideradas sólo parciales dado que este enfoque, al centrarse en un agente tipo 'homo economicus' tomando decisiones 'racionales' aislado de su contexto, deja fuera de la investigación aspectos que tienen una gran incidencia en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo y que son de gran importancia para el análisis de la segmentación laboral y de las causas de desempleo. Entre estos factores relegados a un segundo plano o considerados fuera del domino de la teoría destacamos especialmente tres:

- La pluralidad de motivaciones (y no meramente el de la ganancia económica) y de factores ambientales que influyen en los procesos de participación en el mercado laboral (Meda, 1998).
- El hecho de que la mayor parte de las personas obtienen su renta de su participación en el mercado laboral; por lo tanto, dicha participación

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

(aunque bastante menos el modo) es prácticamente obligada para obtener cierta autonomía económica, con lo cual el margen de decisión se ve claramente restringido, al menos de parte de la oferta laboral, que podría decirse que no se crea de forma independiente de la demanda; y

- El mercado de trabajo no es un mercado cualquiera, es una institución social (Solow, 1990) conformada por un conjunto de instituciones sociales que influyen, a veces simultáneamente, tanto en la determinación de los factores condicionantes de la oferta laboral (familia, educación, sistema de valores...)4, como de la demanda (formas de organización de la producción, modos de la gestión de la mano de obra...) como de la confluencia entre ambas (legislación laboral, formas de negociación colectiva, etc.). La constitución de la fuerza de trabajo no es un simple "dato 'natural' sino que es producto de un complejo proceso institucional" (Recio, 1997).

El punto de vista neoclásico la teoría de la oferta de trabajo del individuo, está elaborada en un modelo básico de asignación de tiempo; donde el individuo y en general todos los seres humanos en edad de trabajar o con la necesidad de hacerlo realizarán sus decisiones entre el tiempo que le dedican al ocio y al consumo. Por supuesto el consumo sólo se logra con la renta obtenida por el tiempo dedicado al trabajo. El supuesto básico de este enfoque consiste en que todos los individuos ven el trabajo como la actividad en la que se busca un beneficio monetario. Luego entonces, la decisión del individuo consiste en gestionar su tiempo disponible entre la renta y el ocio.

De esta forma los dos argumentos que permiten establecer las horas ofertadas en el mercado de trabajo serán el efecto renta y el efecto substitución. El efecto renta es exactamente la variación del número deseado de horas de trabajo deseadas provocada por una variación en la renta. Si mantenemos todo lo demás constante; también podemos definir el efecto substitución como el intercambio de ocio por trabajo cuando el ocio se encarece, y resulta más rentable para los individuos llevar sus horas de trabajo al mercado debido a un alza en los salarios. En este enfoque el ocio es un nombre genérico para el tiempo destinado a la educación, el descanso y el trabajo dentro del hogar.

El resultado en este proceso al través del tiempo será la curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás, donde el ocio es un bien normal. Esta aseveración permite que si los individuos observan un incremento en su nivel de ingreso monetario deseado, entonces

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ellos mismos desearán trabajar menos horas por día. Cada una de las posiciones elegidas a lo largo del tiempo sobre la curva de indiferencia, permite maximizar la utilidad de los individuos de acuerdo a sus preferencias; por ende, cada efecto renta determina un número exacto de horas que los individuos desean llevar al mercado laboral; mientras que el efecto substitución permite asignar más horas de trabajo al ocio, y viceversa.

Como lo podemos apreciar en la siguiente figura 4, a medida que aumenta el nivel salarial en el mercado, los individuos desearán poder dedicarle más horas de su tiempo al trabajo, restando horas dedicadas al ocio; hasta un nivel de tasa salarial w*, donde el efecto substitución permite reducir las horas de trabajo ya que el individuo valora ahora más su tiempo dedicado al ocio, que el posible ingreso que pueda percibir por el salario monetario recibido si dedica esas horas al trabajo.

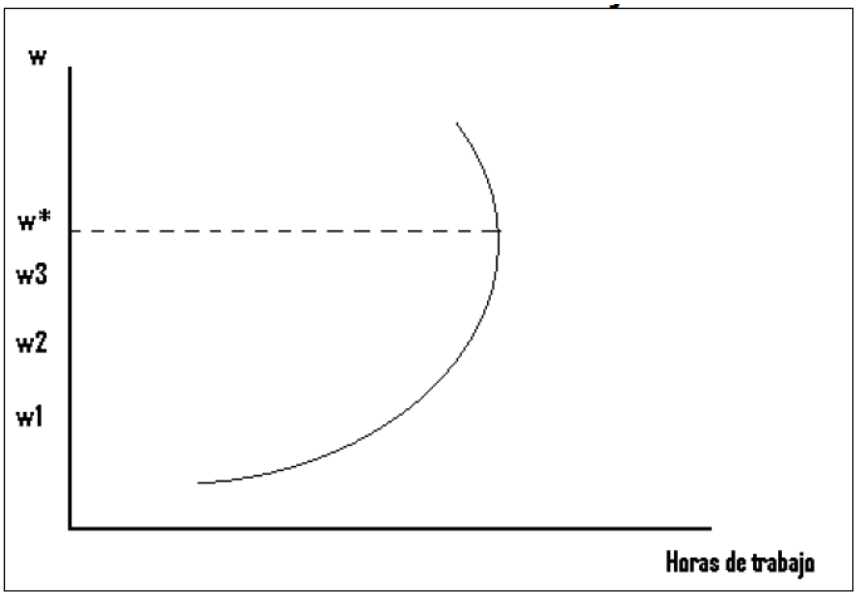

Figura 4: Curva de oferta de trabajo

Hasta el nivel salarial w* estará definida la curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás. Se puede observar que con una tasa salarial superior a w* se reduce el tiempo dedicado al mercado de trabajo, y con una tasa salarial inferior a w* la función tiene pendiente positiva explicitando la reacción positiva de los individuos ante el crecimiento de la tasa salarial. El efecto neto sobre la curva de oferta dependerá de la magnitud relativa de cada uno de ellos.

Como lo mencionamos anteriormente, esta es la curva que van a observar los individuos y los empleadores en el mercado laboral. Los argumentos que subyacen a esta oferta

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

dependen de la percepción de los individuos ante su asignación de tiempo.

Este modelo de asignación de tiempo fue desarrollado ampliamente por Gary Becker (1977) quién asignó un precio sombra a las actividades que pueden realizar todos los miembros del hogar: trabajo remunerado en el mercado, producción de mantenimiento dentro del hogar y sin ninguna remuneración, y finalmente el tiempo destinado al consumo (Becker G. S., 1977). La mecánica sigue siendo la misma. Los individuos tienen racionalmente que decidir y asignar su tiempo con respecto a estas actividades, a qué le dedicará más tiempo el individuo de sus 24 horas, dependerá de la percepción que tienen los individuos de cada una de estas actividades y de cómo se evalúan en el mercado.

Ahora continuaremos con el análisis de la demanda de trabajo. Para poder crear el mercado laboral, es necesario que podamos constituir estas estructuras sociales de comportamiento, mismas que nos permiten visualizar la estructura y la generación del equilibrio.

2.3.4.4. La oferta laboral desde el enfoque de la demanda segmentada

Todo ello dará lugar a una estructuración peculiar de la oferta laboral local, de forma que las personas tendrán acceso desigual a los diferentes puestos de trabajo. Aquí juegan un papel importante las cualificaciones y el tipo de redes formales e informales a las que las personas tengan acceso, pero también, según los entornos, influirán atributos como la etnia, la nacionalidad y, de manera determinante y transversal a todos estos rasgos, la edad y el género (Maruani, Rogerat, & Torns, 2000).

Esta estructuración de la oferta a partir de una demanda segmentada es una idea similar, aunque no idéntica, a la de la segmentación de la que hablaran los institucionalistas laborales (Doeringer & Piore, 1999). Es parecida porque entiende que los movimientos que se producen en el interior del mercado de trabajo siguen pautas más o menos regulares (“cadenas de movilidad” que dirían los institucionalistas), de forma tal que “la gente de un empleo dado tenderá a proceder de una determinada gama de escuelas, vecindades y tipos de características similares; y, a la inversa, la gente que sale de la misma escuela o vecindad tenderá a entrar en una situación de empleo perteneciente a un conjunto limitado” (Ibídem:198). Sin embargo, no es idéntica por su énfasis en la consideración de las circunstancias particulares locales, que impiden llevar muy lejos las generalizaciones

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

a cerca de la constitución de los segmentos en el mercado laboral. Y tampoco lo es porque en este caso no se trata de establecer una relación que asocie los segmentos a una determinada caracterización de los rasgos particulares de los trabajadores por su pertenencia a una determinada subcultura de clase, sino que este enfoque se centra principalmente en las características del ambiente socio-económico que rodea sus fases previas e iniciales de participación en el mercado laboral, en la medida en que aquéllas influyan en factores determinantes tales como el reparto del trabajo reproductivo, el acceso a la formación, las fuentes de información o las redes relacionales en que estén insertas las personas.

Así pues, este enfoque multidimensional que utiliza el mercado de trabajo local como referencia, no se centra única y exclusivamente en la fase de intercambio de la fuerza de trabajo, sino que pone igual énfasis en el estudio de la estructura económica que da lugar a la configuración de la demanda laboral en la zona y concentra su atención en el análisis de los procesos específicos de producción, movilización y aprendizaje de la fuerza de trabajo. Todo esto permite abordar desde una perspectiva mucho más rica el análisis de la segmentación, las situaciones de desigualdad y la exclusión del mercado de trabajo, resultando con ello el marco más adecuado para el análisis del desempleo y para la concepción y el diseño de políticas laborales que permitan abordar estos problemas de forma más compleja superando el restringido enfoque individualista de las medidas propuestas por el análisis convencional (Miedes & Asensio, 2003).

2.3.4.5. Procesos de estructuración de la oferta local

Estos procesos de estructuración de la oferta local entorno a una demanda segmentada se ponen más claramente de manifiesto cuando se analiza la diversidad de situaciones laborales de las personas en el ámbito urbano. En el presente trabajo nos proponemos comprender un poco mejor estos procesos de estructuración-diferenciación de la oferta laboral explicitando el conjunto de variables que les influyen. Entendemos que este tipo de análisis puede ser muy útil, especialmente de cara a las recomendaciones de política económica, ya que un mejor conocimiento de la estructura de la oferta permitiría el diseño de políticas laborales más complejas que transcendiese el enfoque predominantemente individualista de las actuales políticas activas. En el plano metodológico hemos abordado el análisis propuesto apoyándonos en el concepto de itinerario laboral, es decir, la

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

sucesión de etapas diferenciadas por las que pasan las personas a lo largo de su vida y que marcan su posición con respecto al mercado de trabajo (Miedes & Asensio, 2003).

El itinerario se suele describir entorno a los estados, o lo que es lo mismo, las diferentes situaciones laborales que atraviesan los individuos durante el periodo de su vida en que son potencialmente activos (habitualmente se considera el tramo de edad entre 16 y 65 años), a saber: inactividad, desempleo, ocupación. A partir de la situación de la población con relación a estos estados surge una clasificación básica (Inactivos, desempleados y ocupados) que a su vez puede desagregarse de forma más o menos extensa en función del objetivo del estudio (Figura 5).

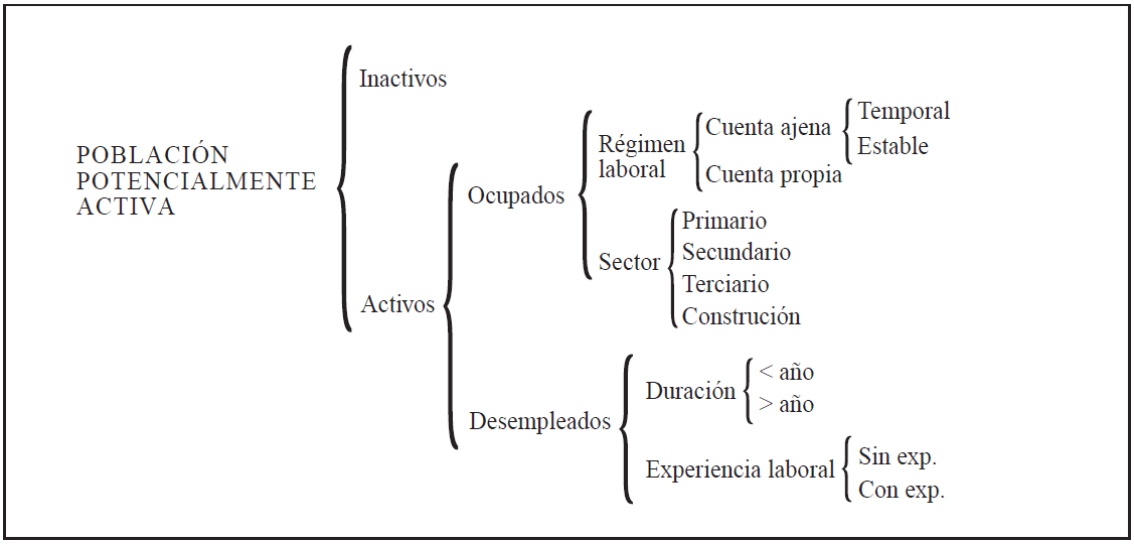

Figura 5: Situación laboral, tomado de (Miedes & Asensio, 2003)

El análisis descriptivo básico del mercado de trabajo se centra en estos estados estudiando las características (género, edad, nivel de formación, cualificación laboral...) de los individuos que componen los diferentes grupos de población surgidos de dicha clasificación utilizando como punto de partida la distribución entre grupos y estableciendo relaciones entre los mismos. A partir de estos datos tomados en diferentes momentos en el tiempo se pueden realizar estudios de estática comparativa que permiten determinar los cambios que está experimentando el mercado de trabajo así como las tendencias que muestra la distribución de la población en cada uno de los grupos previamente definidos. Esto permite conocer las características de la población que ha pasado de un grupo a otro en momentos diferentes de tiempo y analizar los cambios en la distribución en cada grupo en función de las características mencionadas (género, edad...).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Junto a los estados laborales, que para el conjunto de la población quedan reflejados en el volumen y características de la oferta, el otro componente que configura el itinerario laboral lo constituyen las transiciones entre estados. Si se consideran los estados de la clasificación básica anterior (activos, desempleados, ocupados) dichas transiciones pueden ser representadas en un esquema dinámico (Figura 6) en el que las flechas representan los procesos de entrada y salida (transiciones) de un grupo (estado) a otro.

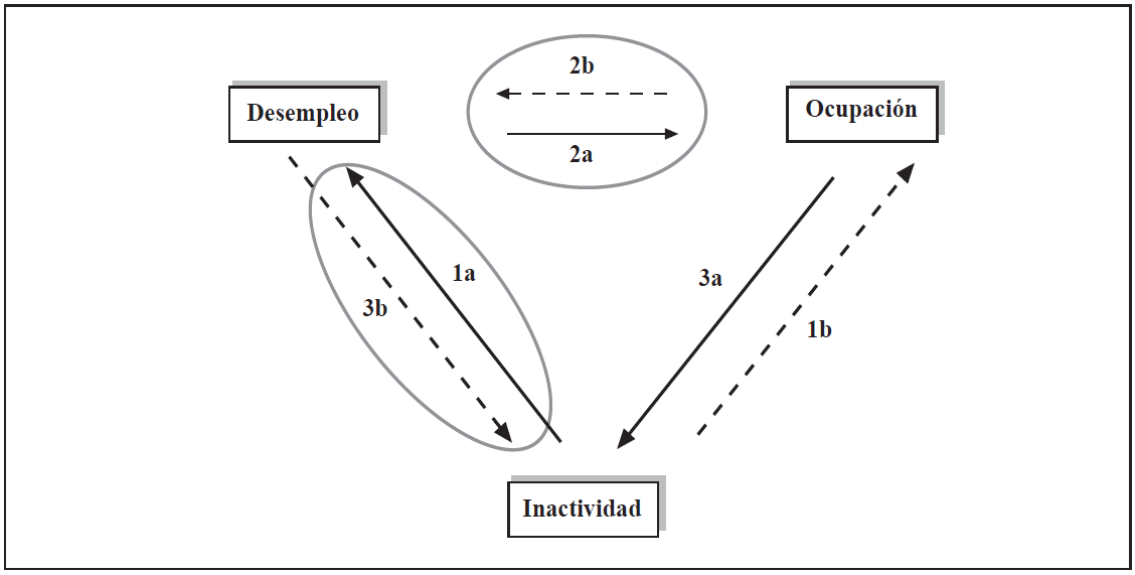

Figura 6: Transiciones en el Mercado Laboral

El análisis en detalle de estas transiciones es una tarea que excede el propósito de este trabajo, no obstante resultará útil realizar una breve caracterización de las más típicas con el objeto de que sirvan de marco para el análisis posterior de las variables que van a intervenir en la estructuración y diferenciación de la oferta laboral en el interior de un mismo territorio (Miedes & Asensio, La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local, 2003):

Transición 1a: Movilización hacia el desempleo. Consiste en el paso de la inactividad a la actividad laboral a través de la búsqueda de empleo. Está marcado por el momento en el que el individuo empieza a considerarse a sí mismo como parte de la fuerza laboral, como trabajador, bien porque aparece la necesidad de trabajar, porque se considera preparado para ello o porque cree tener posibilidades de encontrar trabajo y tras ese reconocimiento comienza la búsqueda. A partir de ese momento pasa a formar parte de a oferta laboral como desempleado.

Transición 1b: Movilización hacia el empleo. Consiste en el paso de la inactividad a la

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

actividad laboral a través de la ocupación. Esta es una transición que se da típicamente en dos casos, uno que denota un fuerte vínculo con el mercado laboral, cuando la persona consigue un empleo sin que se haya producido un periodo de búsqueda (un caso no muy frecuente de inserción laboral directa) y otro que, por el contrario, es un indicador de un vínculo débil con el mercado de trabajo y que se da cuando la persona alterna periodos de ocupación con periodos de inactividad (es decir, fases en las que no trabaja pero en las cuales tampoco busca empleo), es un caso típico en personas (fundamentalmente mujeres y estudiantes) que trabajan en actividades estacionales como el turismo o la agricultura.

Transición 2a: Búsqueda de empleo.- Paso del desempleo a la ocupación. Las variables ligadas al modo de búsqueda de empleo (intensidad en la búsqueda, las formas de búsqueda de empleo, redes...), a las características del trabajador (cualificación, formación, disponibilidad, experiencia laboral previa...) y su adecuación con la demanda, así como a las expectativas y necesidades del propio trabajador inciden en la mayor o menor duración de esta etapa. Las características del empleo encontrado marcan la frecuencia con la que esta transición se repite.

Transición 2b: Pérdida de empleo.- Constituye una segunda forma de llegar al desempleo, esta vez no procedente de la inactividad a través del proceso de movilización, sino que la llegada es desde el empleo o la ocupación. En este caso la vía es la pérdida de empleo. La mayor inestabilidad en el empleo y la importancia del sector secundario están en el origen de la frecuencia con la que se produce esta transición laboral. El volumen de contrataciones necesario para consolidar un empleo apunta a que estos factores pueden ser más determinantes que las propias características del trabajador.

Transición 3a: Desmovilización desde el empleo.- Cese de la ocupación y salida del mercado de trabajo como activo. No ha sido tradicionalmente objeto de estudio por parte de los analistas del mercado de trabajo dado que el sentido es hacia fuera del mismo para pasar a la inactividad de forma definitiva generalmente a través de la jubilación. El tipo de ocupación que se ha desempeñado durante la vida laboral, la edad y motivo de la salida marcan las condiciones en las que ésta se produce. Sin embargo, en los últimos años, especialmente debido a los problemas en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y a la necesidad de incrementar las tasas de ocupación de la población en el contexto europeo, estos procesos han despertado un mayor interés fundamentalmente para dar explicación a los fenómenos de desmovilización prematura, sean éstos debidos a crisis en el empleo (prejubilaciones) o bien, como sucede en los países europeos más

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

desarrollados, a las oportunidades del sostenimiento del nivel de vida sin trabajo que ofrece la combinación de mecanismos públicos y privados de pensiones.

Transición 3b: Desmovilización desde el desempleo.- Es una segunda vía de salida del mercado de trabajo como activo pero esta vez desde el desempleo. Se trata de una transición dirigida al abandono del mercado laboral principalmente debida al desánimo de aquellos que buscan empleo y no logran encontrarlo. De aquí que afecte a las personas que tienen un vínculo más débil con el mercado laboral, principalmente a parados de larga y muy larga duración sin cualificación o con cualificaciones obsoletas. Los parados mayores de 45 años, las mujeres que retornan al mercado laboral tras un prolongado periodo de ausencia y los jóvenes sin cualificación son principalmente los principales sujetos de estas transiciones. Dada esta sencilla caracterización de las transiciones, los itinerarios posibles quedan identificados por tres elementos: a) los diferentes estados laborales por los que pasa el trabajador, b) la vía de entrada en cada uno de ellos y c) las características de las transiciones, fundamentalmente la duración de las mismas. De este modo, a partir de la Figura 6, es posible una descripción básica de estos itinerarios laborales.

El itinerario que hemos marcado con flechas continuas (1a-2a-3a) se corresponde con un itinerario ideal que no presenta discontinuidades ni retrocesos a lo largo del recorrido mostrando un carácter lineal desde la movilización, la búsqueda de empleo, la ocupación estable y el cese de actividad. Se corresponde con la representación del patrón de empleo típico masculino de gran parte del mercado de trabajo occidental desde la posguerra hasta la crisis del empleo de los años ochenta y que actualmente se encuentra también en crisis (Fina, 2001). En este caso la posible problemática asociada al itinerario laboral se refiere fundamentalmente a la mayor o menor duración de la etapa de búsqueda de empleo y a las condiciones laborales.

En los últimos años, los cambios en la estructura de la demanda y en las características de los empleos (duración, cualificación requerida, estabilidad...), causantes de un aumento del sector secundario en el mercado laboral y el desempleo masivo asociado a estos hechos, han sido factores que han contribuido a la fragmentación de este itinerario laboral típico. Así, en función del resultado de la búsqueda de empleo, es decir, del tipo de empleo encontrado por el individuo en su primera etapa, se observa la existencia de dos círculos viciosos (representados como bucles en la Figura 3) que pueden acabar atrapando al individuo que al no encontrar la vía de acceso hacia la ocupación no puede

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

continuar con el itinerario típico.

En el primer caso (2a-2b), el resultado de la búsqueda de empleo es un empleo temporal que, en algunas ocasiones puede constituir una vía de entrada en la ocupación con cierta estabilidad (el recorrido entonces sería 1a-2a-2b-2a-3a), pero en otros las iteraciones (2a-2b-2a) pueden convertirse en definitivas, provocando la alternancia indefinida entre situaciones de empleo y paro del individuo hasta que se produzca su definitiva retirada del mercado laboral. Este círculo vicioso que dificulta la llegada al empleo estable es especialmente relevante en el análisis de la situación laboral de los jóvenes afectando de forma transversal también a muchas mujeres (Observatorio Local de Empleo, 2001).

El segundo caso (1a-3b) se produce a partir de una búsqueda de empleo que se prolonga en el tiempo sin obtener resultado. El individuo queda así atrapado en el desempleo de forma que la salida posible es el abandono. La salida del mercado laboral no se produce por haber culminado el recorrido (3a) sino por pérdida de expectativas, desencanto, etc. Es un problema típico de los desempleados de larga duración y de las mujeres que se incorporan o reincorporan al mercado laboral tras un periodo prolongado de inactividad laboral (Miedes & Sánchez, 2002).

2.3.5. El trabajo en las Teorías Económicas

La consideración del trabajo como fuente del valor, incluso en las iniciales lecturas de Smith o Ricardo y por supuesto en la de Marx, llevaba inexcusablemente a encontrarse con el problema de la distribución (Dobb, 1976). Un problema singularmente incómodo para una ciencia, como la Economía, que se desarrollaba en el contexto de un nuevo tipo de conflicto social caracterizado tanto por su magnitud potencial como por implicar a clases sociales objetivamente definidas por su posición en el proceso productivo (Torres & Montero, 2005).

2.3.5.1. La economía clásica: la explotación del trabajo

El origen de la Economía como ciencia está ligado al desarrollo de una nueva forma de organización social, el capitalismo, que supuso principalmente la generalización de los mercados y la conversión de todos los recursos productivos en mercancías. Aparecieron los mercados de recursos como el del capital, la tierra o el del trabajo. Lo que implicaba

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

que el trabajo humano, bajo un régimen asalariado en que se revestía la relación laboral en el mercado, se transformaba en una mercancía más (Polamy, 1994).

Los primeros economistas se preguntaron por la naturaleza económica de esta nueva mercancía, por su valor y por su precio, por las circunstancias de las que dependía que fuera más o menos utilizada y por las condiciones en que mejor podía contribuir a la creación de la riqueza.

Inicialmente Cantillon, Locke o Condillac, entre otros, ya habían percibido la naturaleza económica del trabajo, siendo Adam Smith quien se refirió a él por primera vez, vinculándolo al valor que da origen a cualquier forma de riqueza:

> El trabajo anual de cada nación es el fondo que en principio la provee de todas las cosas necesarias y convenientes para la vida, y que anualmente consume el país. Dicho fondo se integra siempre, o con el producto inmediato del trabajo, o con lo que mediante dicho producto se compra de otras naciones (Smith, Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, 1958, pág. 3).

Indudablemente, con el surgimiento y consolidación del sistema capitalista, las ideas de trabajo, producción y riqueza se transformaron en el eje central del nuevo proyecto de sociedad, construido a partir de los conceptos de propiedad privada de los medios de producción y creciente independencia de la esfera de lo económico de las esferas de lo moral y de lo social (Santos & Poveda, 2002, pág. 36).

En el plano académico, una de las obras fundamentales que dio inicio a la construcción conceptual de la economía política clásica es La Riqueza de las Naciones, publicada por Adam Smith a finales del siglo XVIII, que brinda las bases teóricas necesarias para comprender las conexiones que existían entre producción y riqueza. De acuerdo con Smith,

> …todo hombre es rico o pobre según el grado en que pueda gozar de las cosas necesarias, convenientes y gratas de la vida. Pero una vez establecida la división del trabajo, es sólo una parte muy pequeña de las mismas la que se puede procurar con el esfuerzo personal. La mayor parte de ellas se conseguirán mediante el trabajo de otras personas, y será rico o pobre, de acuerdo con la cantidad de trabajo ajeno de que pueda disponer o se halle en condiciones de adquirir (Smith, 1994, pág. 31).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Es decir, que, en la sociedad moderna, o industrial, la división del trabajo es la que permite el crecimiento de la producción y con ella la 'acumulación originaria de capital'. Para Smith, el trabajo es el precio primitivo, la moneda originaria que permite pagar y comprar las cosas 'convenientes y gratas de la vida', por ello afirma:

> …no fue con el oro ni con la plata, sino con el trabajo como se compró originariamente en el mundo toda clase de riquezas; su valor para los que las poseen y desean cambiarlas por otras producciones es precisamente igual a la cantidad de trabajo que con ella pueden adquirir y disponer (Smith, 1994, pág. 32).

Al contemplar el intercambio en el mercado como el eje principal de la actividad económica se hizo necesario descubrir la fuente que determinaba las proporciones del intercambio y las circunstancias que podían provocar la evolución aparentemente errática de los precios de las mercancías. La respuesta se encontró en un concepto fundamental, el valor, cuyo origen y medida, según dijera Adam Smith, estaba en el trabajo: "El trabajo, por consiguiente, es la medida real del valor en cambio de toda clase de bienes" (Smith, 1994).

2.3.5.2. La Reacción Marxista

Karl Marx fue quien impulsó la Economía clásica a la inevitable deriva donde llevaba la teoría del valor, al problema de la explotación de la fuerza de trabajo en las economías capitalistas. Matizó las apreciaciones originales de Smith o Ricardo sobre el valor trabajo sencillamente distinguiendo entre trabajo y fuerza de trabajo y, a partir de ahí, cambió radicalmente el discurso teórico y sus consecuencias prácticas. En su perspectiva, el valor del trabajo se corresponde con el tiempo de trabajo socialmente necesario para mantener y reproducir la vida del trabajador. Puesto que el salario, su expresión monetaria, no retribuye la totalidad de lo producido por el trabajador en el tiempo de trabajo, se produce un plusvalor del que se apropia el capitalista, originando la explotación consustancial al trabajo asalariado (Torres & Montero, 2005).

Desde esta óptica, el análisis del empleo se subsume en el de las condiciones generales en que se desenvuelva el proceso de acumulación y está condicionado, en particular, por la evolución de los factores que influyen en la productividad que, a su vez, está

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

determinada por el tipo de uso que los capitalistas puedan hacer de la fuerza de trabajo. De ahí nace el conflicto laboral que se concreta en la búsqueda de resortes para poder influir sobre esas condiciones, bien para profundizar en la explotación, bien para lograr erradicarla o disminuirla.

2.3.5.3. El giro marginalista: precios de equilibrio y paro voluntario

La centralidad de la distribución, la visión a largo plazo del proceso de acumulación y la constante apelación a los factores de entorno y a los componentes institucionales de la economía (es decir, su versión de «economía política») permitían revelar demasiado nítidamente la naturaleza, el origen y las consecuencias de los principales conflictos sociales de la época. Eran enfoques demasiado incómodos como reconocía expresivamente Senior:

> "…una teoría que erige el trabajo en fuente única de la riqueza es tan peligrosa como falsa, ya que ofrece un asidero a quienes sostienen que toda la propiedad pertenece a la clase obrera y que las clases dirigentes le roban una parte de ella (Senior, 1873).

La controversia ideológica y teórica subsiguiente cristalizó en el marginalismo, cuyos planteamientos afectaron, como no podía ser de otra forma, a la consideración teórica del trabajo. Jevons lo indicó claramente:

> Largas reflexiones e investigaciones me han conducido a la opinión, bastante novedosa, de que el valor depende enteramente de la utilidad. Las opiniones predominantes fundamentan en el trabajo, más bien que en la utilidad el origen del valor [...] A menudo se encuentra que el trabajo determina el valor, pero solamente de una manera indirecta, al hacer variar el grado de utilidad de un producto por un crecimiento o limitación de la oferta (Jevons, 1909, pág. 14).

Al dejar de hablar de valor para hacerlo de utilidad se perdía la centralidad del trabajo en el discurso económico y el análisis teórico podía desentenderse del problema que planteaba considerar la distribución del excedente a la manera de los clásicos.

Desde la visión de Ricardo y Marx, la distribución es el problema económico central porque en sus análisis los precios no se pueden determinar si antes no se ha establecido un principio de distribución de la renta. El marginalismo invierte radicalmente este

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

planteamiento. Al considerar el trabajo como una pura mercancía, los marginalistas pasaban a analizarlo exclusivamente en función de las condiciones de equilibrio en un mercado específico y el problema de la distribución quedaba formulado entonces como un problema de determinación de los precios de los factores productivos y no como algo que dependiera, como también había señalado John Stuart Mill, de la 'contingencia social' (Dobb, 1976).

Este cambio de planteamiento se traducía en tres nuevas e importantes hipótesis (Dobb, 1976):

a) El trabajo es una mercancía y la cantidad en que va a ser contratado depende, como en los demás casos, de la oferta y la demanda que de él exista en el mercado.

b) El mercado de trabajo es, o puede lograrse que sea si se establece un orden legal adecuado, de competencia perfecta.

c) El funcionamiento del mercado de trabajo bajo esas condiciones lleva automáticamente al pleno empleo del factor trabajo en el punto correspondiente al salario que equilibra la oferta y la demanda del mismo.

La cuestión radicaba entonces en determinar los factores de los que dependerán tanto la oferta como la demanda de trabajo y las circunstancias que pueden provocar situaciones de desequilibrio en dicho mercado o, lo que es igual, la aparición del desempleo.

Bajo las condiciones de competencia perfecta se supone que la oferta de trabajo individual viene determinada por el arbitraje que realizan los trabajadores entre la utilidad que reporta el salario obtenido por su trabajo y la proporcionada por el ocio al que pueden dedicar su tiempo si no lo dedican a trabajar. La función de oferta de trabajo será, entonces, creciente con respecto al salario real, siempre y cuando se suponga que, ante un aumento de éste, el efecto sustitución domina sobre el efecto renta. Además, la función de oferta de trabajo del conjunto de la economía no será más que el resultado de la agregación simple de las de todos los trabajadores (Torres & Montero, 2005).

Por otro lado, y suponiendo que existe una dotación de capital fija, la demanda de trabajo dependerá, en forma decreciente, del salario real y, en forma creciente, de la productividad marginal del trabajo.

Las condiciones generales anteriores, un proceso de toma de decisiones completamente descentralizadas y un marco institucional de total flexibilidad que permita que los salarios

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

suban o bajen sin restricciones garantizarán, como se ha dicho, la consecución del equilibrio y, por lo tanto, el pleno empleo. Y esta situación se mantendrá constante mientras no se modifiquen las condiciones estructurales de la economía, incluidos los niveles generales de productividad.

Una conclusión de esta naturaleza tenía y tiene, incluso a nivel intuitivo, evidentes implicaciones teóricas y normativas (Torres & Montero, 2005):

> a) La existencia de un salario real de equilibrio por encima del cual no cabe, a nivel microeconómico, que un individuo encuentre empleo y, a nivel macroeconómico, que aumente la población ocupada.
>
> b) Los intentos de incrementar la demanda de trabajo por otra vía que no sea la disminución del salario estarán condenados al fracaso.
>
> c) La existencia de población desocupada sólo puede ser el resultado de que los trabajadores voluntariamente rechacen ser empleados a salarios más reducidos.

2.3.5.4. La Visión Keynesiana

Las propuestas normativas derivadas del modelo neoclásico pudieron ser admitidas como válidas en situaciones de expansión y pleno empleo, pero resultaban del todo inapropiadas en el contexto de desempleo generalizado de los años treinta del siglo pasado. Los gobiernos, mucho antes que los teóricos, fueron los primeros en renunciar al modo de actuación prescrito por el paradigma liberal dominante. Más tarde, la aportación teórica de John Maynard Keynes se convertiría en la ortodoxia dominante desde la posguerra hasta la gran crisis de los años setenta y ochenta. Su obra trataba de ser, como reconoció su propio autor, una respuesta contundente a la inoperancia del modelo neoclásico frente al desempleo masivo de los años treinta, que implicó un cambio esencial en tres grandes aspectos (Torres & Montero, 2005):

> En primer lugar, en la perspectiva del análisis, rehabilitando de nuevo el enfoque macroeconómico.
>
> En segundo lugar, en la definición del objeto teórico, al dejar de considerar a la renta y al empleo como dados para analizarlos como variables cuyos movimientos constituyen la clave del equilibrio económico.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

> Y, en tercer lugar, a los instrumentos de análisis, sustituyendo los precios por los flujos y los mercados por los procesos.

Keynes afirmaba que:

> Sostendré que los postulados de la teoría clásica sólo son aplicables a un caso especial, y no en general, porque las condiciones que supone son un caso extremo de todas las posiciones posibles de equilibrio. Más aún, las características del caso especial supuesto por la economía clásica no son las de la sociedad económica en que hoy vivimos, razón por la que sus enseñanzas engañan y son desastrosas si intentamos aplicarlas a los hechos reales (Keynes, 1956, pág. 17).

Esta nueva posición metodológica implicaba asumir también una perspectiva agregada del trabajo y el empleo y considerar al salario como una renta y no sólo como un coste para el empresario. Y de la confluencia de ambas ideas surgía el giro radical respecto al modelo neoclásico, pues conducían a la conclusión de que es el nivel de empleo el que determina el salario y no al revés. Keynes atacaba la idea de que el desempleo sólo fuese voluntario y abordaba el problema del salario desde otro punto de vista diametralmente opuesto. Consideró, por un lado, que debían ser tomados en cuenta los salarios nominales y no, como hacía el modelo neoclásico, los salarios reales porque, según él, los trabajadores actúan bajo ilusión monetaria.

Y, por otro, que de ningún modo se podía considerar que los salarios llegaran a tener el grado de flexibilidad que requería el modelo neoclásico para que pudieran alcanzarse situaciones de equilibrio de pleno empleo.

La propuesta alternativa del británico se basaba, entonces, en considerar que el nivel de empleo no viene determinado en el mercado de trabajo sino en el de bienes y servicios y que sobre él inciden, de forma decisiva, las variaciones que se produzcan en la demanda efectiva.

Las consecuencias políticas de estas tesis difieren claramente de la neoclásica y son bien conocidas (Torres & Montero, 2005):

a) Pueden darse situaciones de equilibrio que impliquen desempleo.

b) El desempleo sería involuntario puesto que los salarios son rígidos a la baja.

c) Se puede conseguir aumentar el empleo en situaciones de paro a través de

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

incrementos inducidos en la demanda efectiva, lo que significa que las intervenciones exógenas al mercado no sólo no son negativas, sino que son imprescindibles para alcanzar el pleno empleo.

Con el tiempo, las tesis keynesianas adquirieron gran influencia gracias a que mostraron en seguida mucha mayor capacidad que las neoclásicas para enfrentarse a los fenómenos económicos de la época, a pesar de mostrar algunas lagunas iniciales importantes, por ejemplo, respecto a la relación entre empleo y precios.

Phillips (1958) había puesto de manifiesto la existencia de una relación empírica entre la variación de los salarios nominales y la tasa de desempleo, y más tarde Richard Lipsey la utilizará para interpretar teóricamente que el nivel de desempleo es el resultado de la existencia de un desequilibrio en el mercado de trabajo que se corregirá a través de la variación del salario nominal, tanto más rápida cuanto mayor fuera dicho desequilibrio (Lipsey, 1960).

Más tarde, Samuelson y Solow vincularían desempleo y precios a partir de la inclusión del supuesto de que estos últimos se determinan añadiendo un margen constante al coste salarial por unidad de producto (Samuelson & Solow, 1960).

De esta forma, la curva de Phillips resultó ser una pieza esencial de la estructura analítica keynesiana y, sobre todo, la referencia clave para el diseño de políticas económicas que, por la vía de la gestión de la demanda agregada, trataran de reconducir ambas variables hacia aquellos niveles que la sociedad estimara apropiados.

Sin embargo, ninguna de las sucesivas actualizaciones del modelo keynesiano original proporcionó respuestas suficientemente potentes, en el plano teórico y en el político, a los problemas que se fueron manifestando a lo largo de los años setenta y ochenta del Siglo XX. Las políticas keynesianas habían dado soluciones satisfactorias durante los años de crecimiento expansivo de la posguerra, pero se volverían realmente inoperantes y de efectos incluso agravantes frente a un nuevo tipo de recesión. La combinación de altos niveles de desempleo con subidas de precios ponía en cuestión el uso keynesiano de las políticas económicas (Torres & Montero, 2005).

La internacionalización de las relaciones económicas chocaba con el análisis de la demanda en economías cerradas. La crisis de la productividad que obligaba a la

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

reconversión tecnológica y la generación de un conflicto distributivo muy profundo que impedía abordar la regulación del empleo como una dimensión más de la política de rentas, fueron obstáculos que el keynesianismo original no estaba en condiciones de revalidar (Torres, 2000).

Al igual que le había sucedido al modelo neoclásico, la realidad le pasó también una elevada factura al keynesiano.

2.3.5.5. Trabajo como generador y medida de valor

En este contexto, es necesario resaltar que en la base de la producción está la consideración del trabajo como generador y medida de valor; de esta manera, el trabajo productivo se transformó en el "principio motor de la sociedad, como esencia subjetiva de la riqueza [y que colocó al] productor en un lugar privilegiado en el ámbito de lo económico" (Santos & Poveda, 2002, pág. 37). En este contexto, la transformación del trabajo como valor supremo generador de valor tiene importantes connotaciones para el análisis económico, en primer lugar, permite la medida y comparación entre mercancías (teoría del valor-trabajo); en segundo lugar, el trabajo vinculado a la producción industrial pasa a transformarse en trabajo productivo, generador de riqueza y, en tercer lugar, el trabajo en sí mismo termina convirtiéndose en una mercancía que puede intercambiarse en el mercado. Como afirman Santos y Poveda:

> …la fuerza de trabajo se convierte en la mercancía central de lo que algunos han llamado la 'Sociedad del Trabajo'. Una 'sociedad' en la que impera la racionalidad del beneficio económico aplicada a la esfera de la producción material de la existencia (Santos & Poveda, 2002, pág. 37).

Así entonces, con la expansión del trabajo asalariado, en el modelo de la Sociedad del trabajo, el concepto de empleo terminó transformándose en la definición estricta de trabajo, desde este punto de vista, sus características básicas serían las siguientes: a) se desenvuelve en la esfera pública –contrato de trabajo-, b) se utiliza para el beneficio de terceros –producción de bienes y servicios-, c) se vende e intercambia en el mercado –salario- y d) tiene un tiempo de utilización medible –jornada de trabajo- (Santos & Poveda, 2002, pág. 49).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Desempleado. Es aquella que tengan más de cierta edad y que durante un periodo de referencia, estuvieran en cualquiera de las siguientes situaciones (OIT, 1982, págs. 4-5):

Determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo. Los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados, en primer lugar, con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, en segundo lugar, con la estructura por edades y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y, en tercer lugar, con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, pág. 20).

Mercado laboral local. Se caracteriza porque dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo (Casado, 2000, pág. 21).

Oferta de fuerza de trabajo. Se encuentra condicionada por tres factores básicos: el tamaño y la estructura de la población por edad, que son el resultado de los comportamientos recíprocos de la fecundidad, mortalidad y la migración y las tasas de actividad específicas por edad y sexo, las que son influidas directamente por diversos factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, págs. 20-26).

Población no económicamente activa. Comprende todas las personas, sin consideración de edad, incluidas las que están por debajo de la edad especificada para medir la población económicamente activa, que no son económicamente activas (OIT, 1982).

Trabajo. Es una función básica en cualquier sociedad, que identifica todo un conjunto de tareas necesarias, tanto para la producción de bienes y servicios que pueden comercializarse o destinarse al consumo propio, como para la reproducción de la vida individual y colectiva, mediante la satisfacción de diversas necesidades (Mendez, 1997, pág. 208).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se plantean las siguientes hipótesis descriptivas:

2.5.1. Hipótesis general

La edad, el ingreso familiar y el grado de instrucción son los factores determinantes de la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

HE1 La edad del joven incide significativamente en la participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.

HE2 El ingreso familiar incide en la participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.

HE3 El grado de instrucción de los jóvenes determina la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019.

2.6. VARIABLE

2.6.1. Variables

Variable de estudio: OFERTA LABORAL JUVENIL

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Variables Independientes:

- Edad
- Ingreso familiar
- Grado de instrucción

2.6.2. Conceptualización de la Variables

OFERTA LABORAL JUVENIL

Los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, así mismo, con la estructura por edades y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, pág. 20).

EDAD

Número de años de vida cumplidos desde el nacimiento hasta la fecha actual.

INGRESO FAMILIAR

Ingresos económicos con los que cuenta una familia, esto incluye al sueldo, salario de todos los integrantes que perciben un ingreso mensual.

GRADO DE INSTRUCCIÓN

Es el grado más alto completado, dentro del nivel más avanzado que se ha cursado.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

2.6.3. Operacionalización de Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Naturaleza	Escala
OFERTA LABORAL JUVENIL **Definición Conceptual:** Los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, así mismo, con la	Los datos sobre los determinantes de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco se obtendrán a través de la aplicación de una encuesta elaborada para el efecto	Factores socio-Educativos	Edad	Cuantitativa	Intervalar
			Sexo	Cualitativa	Nominal
			Posición en el hogar	Cualitativa	Nominal
			Residencia principal	Cualitativa	Nominal
			Grado de instrucción	Cualitativa	Nominal
			Tipo de gestión de la institución de educación secundaria	Cualitativa	Nominal
			Tipo de gestión de la institución de educación superior	Cualitativa	Nominal
			Si cuanta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios	Cualitativa	Nominal
		Empleo	Trabaja o ha trabajado alguna vez	Cualitativa	Nominal

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

estructura por edades y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, pág. 20).			Trabajó la semana pasada	Cualitativa	Nominal
			Aunque no trabajó la semana pasada, ¿Tiene algún tipo de autoempleo al que volverá?	Cualitativa	Nominal
			Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá?	Cualitativa	Nominal
			Tiempo sin empleo	Cualitativa	Nominal
			Está buscando empleo	Cualitativa	Nominal
		Trabajo no remunerado	Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	Cuantitativa	Intervalar
			Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado (Actividad independiente o empresa propia) ¿A qué edad inició?	Cuantitativa	Intervalar
		Trabajo remunerado	Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	Cuantitativa	Intervalar
			Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	Cuantitativa	Intervalar
			Cómo consiguió su primer empleo remunerado	Cualitativa	Nominal
			¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	Cualitativa	Nominal

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

			Categoría de ocupación	Cualitativa	Nominal
			Rama de la actividad	Cualitativa	Nominal
			¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	Cualitativa	Nominal
			Jornada laboral	Cualitativa	Nominal
			Sector en el que trabaja	Cualitativa	Nominal
			La condición jurídica del empleo que tiene es	Cualitativa	Nominal
			Ingreso	Cuantitativa	Intervalar
			Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual	Cualitativa	Nominal
			Motivo por la cual busca otro empleo	Cualitativa	Nominal
			Durante los últimos 6 meses Ud.	Cualitativa	Nominal

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	Naturaleza	Escala
Edad	Número de años de vida cumplidos desde el nacimiento hasta la fecha actual.	Se considera el dato relativo a la edad en base al año de nacimiento anotado en el DNI	• 14 a 19 años. • 20 a 24 años. • 25 a 29 años.	Cuantitativa	Intervalar
Ingreso familiar	Nivel de ingreso percibido al mes por todos los integrantes de la familia.	Se considera ingreso familiar a la cantidad de ingreso percibido por todos los integrantes de la familia.	• 0 – 1000 soles. • 1000 – 4000 soles. • 4000 – 10000 soles.	Cuantitativa	Intervalar
Grado de instrucción	Es el grado más alto completado, dentro del nivel más avanzado que se ha cursado.	Se considera el grado educativo o académico de que cursa o terminó de cursar en tiempo más reciente.	• Ninguno. • Primaria • Secundaria. • Superior no universitaria. • Superior universitaria.	Cualitativa	Ordinal

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo básica, porque este tipo de investigación sirve para "producir conocimiento y teorías" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque del presente estudio es cuantitativo, porque los datos recopilados conllevan a la elaboración de información que se presentará en tablas estadísticas.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño aplicado en la investigación que se realiza es No Experimental, este diseño según Hernández y colaboradores:

> Se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152).

3.4. ALCANCE DEL ESTUDIO

El alcance de la presente investigación es Descriptivo.

Según Hernández y colaboradores:

> Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir,

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

> únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1. Población

La población total de la Provincia del Cusco ascendió en el año 2017, según el Censo llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), fue de 346,344 habitantes.

Como la presente investigación tiene como unidad de análisis a la oferta laboral juvenil, en sentido económico, se considera a la población que se encuentra entre los 14 y 29 años, cuya estructura según género es la siguiente:

Tabla 1: Provincia del Cusco: Población en Edad de Trabajar (2017)

Estrato	Total		Varones		Mujeres	
Población Total	346 344	100.0%	165 204	47.7%	181 140	52.3%
14 a 29 años	134 236	100.0%	65 154	48.5%	69 082	51.5%
De 14 a 19 años	48 275	100.0%	23 431	48.5%	24 844	51.5%
De 20 a 24 años	44 571	100.0%	21 457	48.1%	23 114	51.9%
De 25 a 29 años	41 390	100.0%	19 958	48.2%	21 432	51.8%

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018) y (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018b)

Por tanto la población del presente estudio es de:

N = 134,236 habitantes

3.5.2. Muestra

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

La muestra se obtiene a través de un muestreo probabilístico mediante la aplicación de fórmula para poblaciones finitas. En esta investigación se cuenta con una población de 134,236 habitantes.

La muestra se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = población (134,236)

Z = Nivel de confianza (95% = 1.96)

p = Probabilidad de éxito representada por el 50% es decir 0.5.

q = (1 - p) = Probabilidad de fracaso representada por el 50% es decir 0.5.

e = Margen de error (8% = 0.08)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{(134{,}236).\ (1.96)2.(0.5).\ (0.5)}{(0.08)2.(\ 134{,}236\text{-}1) + (1.96)2.(0.5).\ (0.5)}$$

n = 149.896

n = 150

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas

En la investigación se usan fundamentalmente 2 técnicas de investigación:

- Revisión Documental
- Encuesta

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

3.6.2. Instrumentos

En la investigación se usa 2 instrumentos de investigación:

- Archivo documental bibliográfico
- Cuestionario sobre oferta laboral

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de datos, se seguirá los siguientes pasos:

- Se diseñó un instrumento de recolección de datos: Cuestionario sobre Oferta Laboral
- Se diseñará una base de datos en el programa de software estadístico SPSS v23, para el vaciado de los datos, es decir, para transferir los datos de las fichas a las base de datos.
- Se tendrá que realizar una primera emisión de reportes generales, para verificar la calidad del proceso de vaciado de datos, es decir, para verificar que la información de la ficha haya sido correctamente transferida a la base de datos.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESULTADOS RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1.1. Factores Socio-Culturales de la Población Juvenil de la Provincia del Cusco

Como primer elemento de análisis presentaremos los resultados referentes a los factores socio culturales que se han tomado en cuenta para ser testeados respecto de las características de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.

Estos Factores Socio-Culturales de la Población Juvenil de la Provincia del Cusco son el resultado de la aplicación del instrumento de recopilación de datos aplicados a una muestra, calculada bajo el método probabilístico y aplicada al azar.

Se han tomado en consideración 8 factores que servirán para realizar las comparaciones inferenciales correspondientes, estas son:

Edad. Los resultados referentes ala factor determinante "edad" son los siguientes:

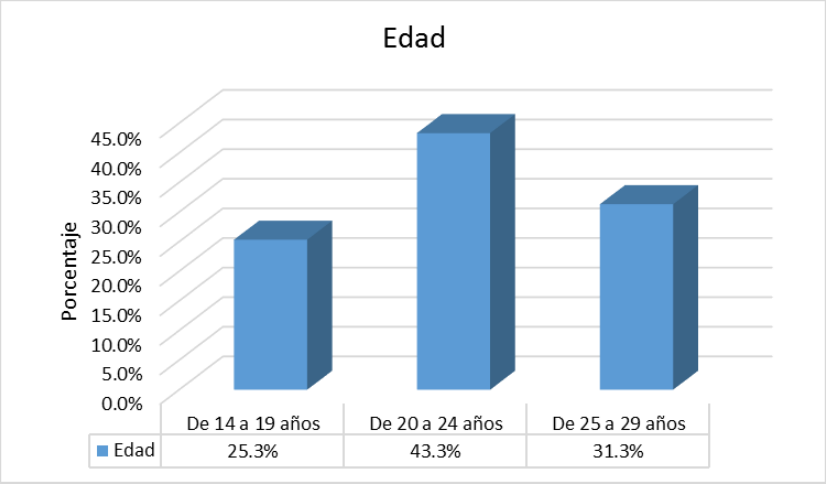

Figura 7: Edad de la población encuestada

La población encuestada tenía en un 43.3% de 20 a 24 años, seguida de un 31.3% que se encontraba en el rango de edad de 25 a 29 años, y un porcentaje menor de 14 a 19 años (25.3%).

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Sexo. Los resultados referentes al factor determinante "Sexo" son los siguientes:

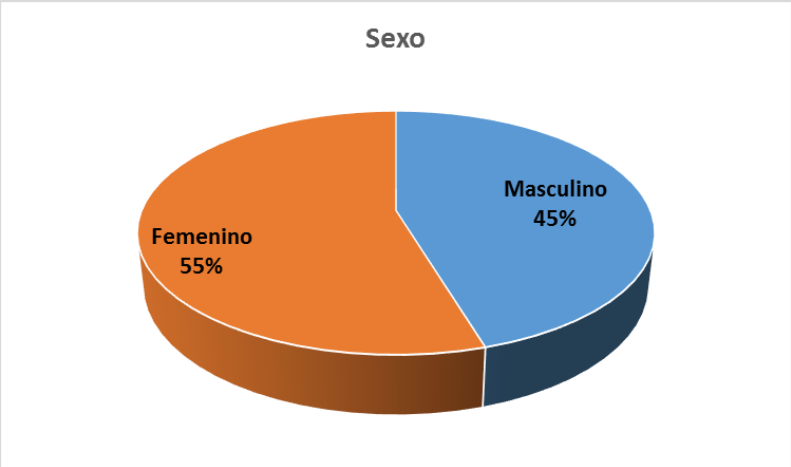

Figura 8: Sexo de la población encuestada

Participaron en el presente estudio 82 mujeres (54.6%) y 68 varones (45.3%).

Posición en el hogar. Los resultados referentes ala factor determinante "Posición en el hogar" son los siguientes:

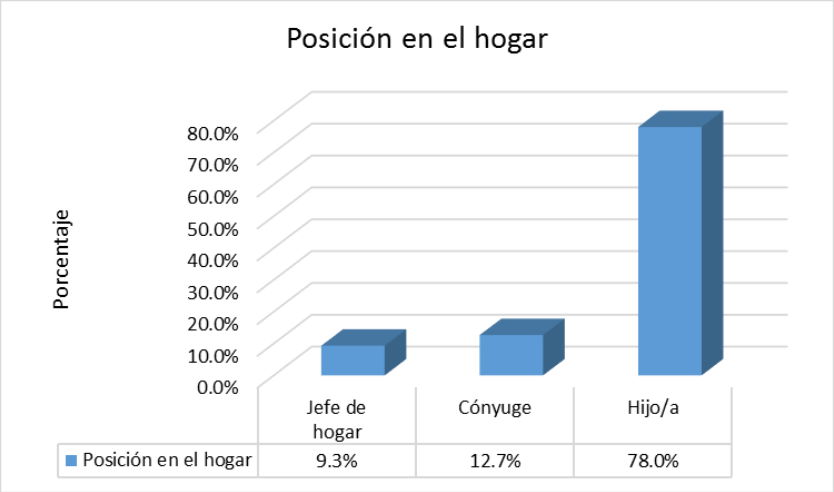

Figura 9: Posición en el hogar

Se observa que el 78% tienen la posición de "hijo/a" en el hogar, mientras que un 12.7% se encuentra en condición de "cónyuge" y el 9.3% ya se constituye en "jefe de hogar".

Estos resultados con coherentes, pues el estudio está enfocado en la población juvenil de la provincia.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Residencia principal. Los resultados referentes ala factor determinante "Residencia principal" son los siguientes:

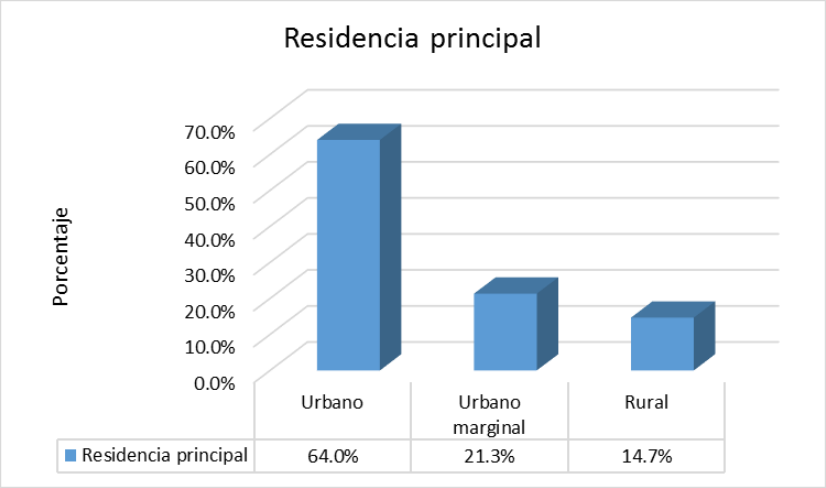

Figura 10: Residencia principal

Como se observa, el 64.01% de los jóvenes encuestados reside en el área urbana, un 21.3% en el sector "urbano marginal" y solo un 14.7% en el área "rural".

Grado de instrucción alcanzado. Los resultados referentes ala factor determinante "Grado de instrucción alcanzado" son los siguientes:

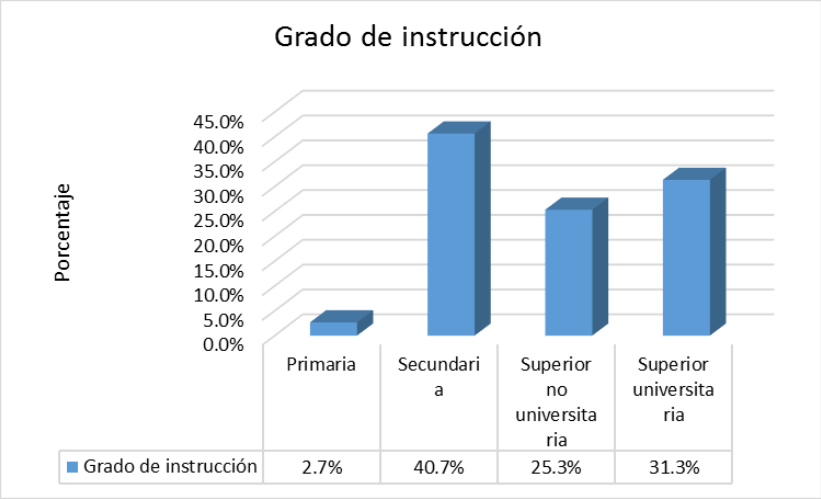

Figura 11: Grado de instrucción alcanzado

Respecto del grado de instrucción de la muestra de estudio, la mayoría (40.75) cuenta solo con estudios secundarios, seguido un 31.3% que tiene estudios superiores universitarios y un 25.3% con estudios superiores no universitarios.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Esta composición se debe al rango de edades de la población estudiada (14 a 29 años).

Tipo de gestión de la institución de educación secundaria. Los resultados referentes ala factor determinante "Tipo de gestión de la institución de educación secundaria" son los siguientes:

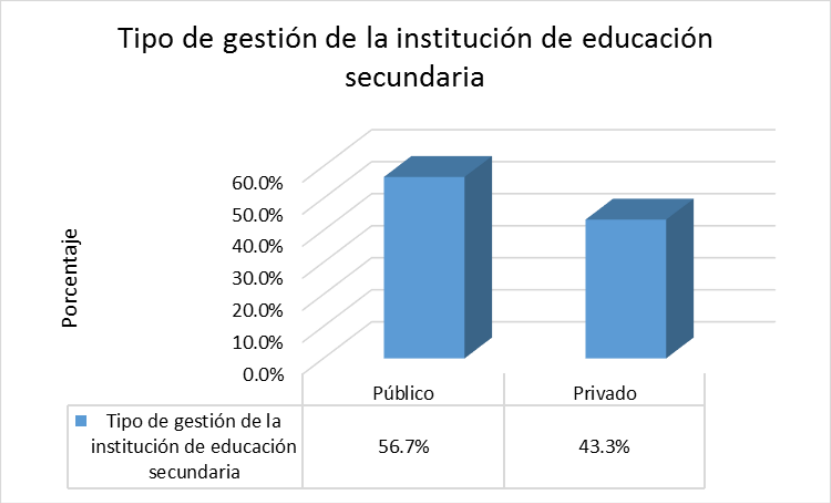

Figura 12¨Tipo de gestión de la institución de educación secundaria

Se observa que el tipo de gestión de la institución de educación secundaria es casi paritario, pues un 56.7% estudió en I.E. del sector público y un 43.3% en las del sector privado.

Tipo de gestión de la institución de educación superior. Los resultados referentes ala factor determinante "Tipo de gestión de la institución de educación superior" son los siguientes:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

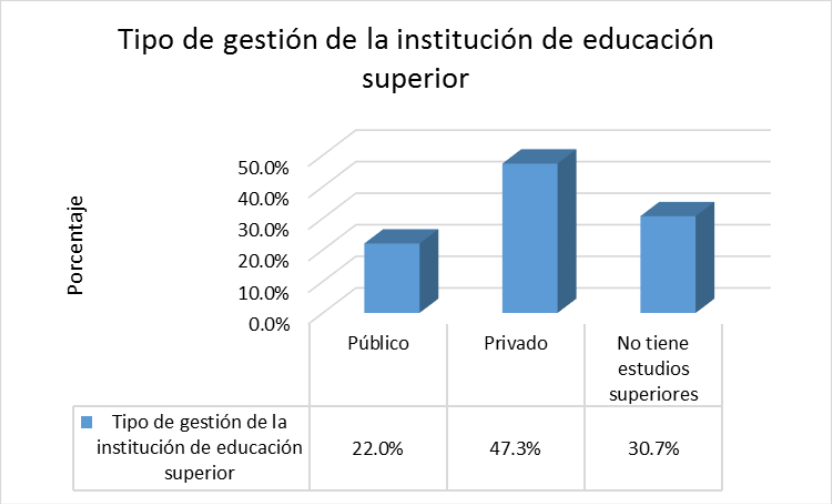

Figura 13: Tipo de gestión de la institución de educación superior

Observamos que un 47.3% de los jóvenes que integran la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019 estudió en instituciones educativas superiores privadas y solo un 22% en nacionales.

Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios (Diplomados, cursos de especialización, maestrías, doctorados). Los resultados referentes al factor determinante "Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios" son los siguientes:

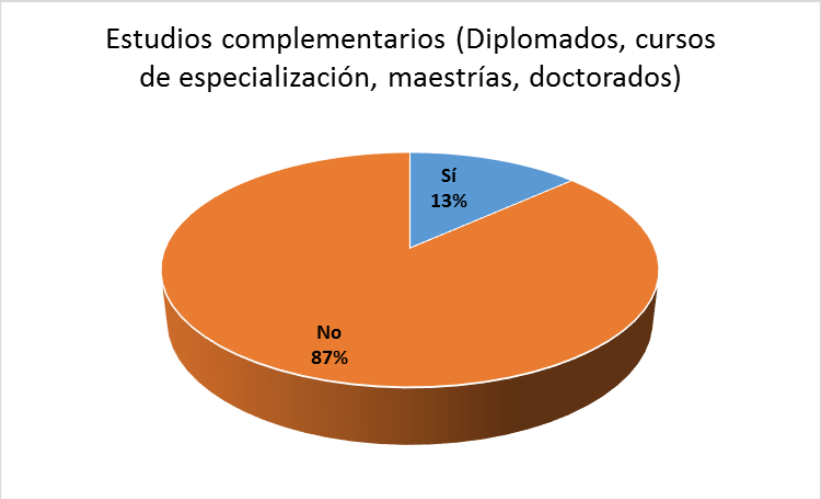

Figura 14: Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios

Solo un 13% de quienes cuentan con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios de adicionales como diplomados, cursos de especialización, maestrías,

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

doctorados.

4.1.2. Situación de Empleo de la Población Juvenil de la Provincia del Cusco.

El primer aspecto laboral que abordaremos es la situación actual de empleo, cuyos resultados son los siguientes:

Trabaja o ha trabajado alguna vez

Los resultados sobre el indicador "Trabaja o ha trabajado alguna vez" de la situación laboral de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el año 2019, son los siguientes:

Figura 15: Trabaja o ha trabajado alguna vez

El 81% de los encuestados manifiesta haber tenido algún tipo de experiencia laboral, en tanto que solo el 19% no ha realizado ningún tipo de trabajo.

Trabajó la semana pasada. Los resultados sobre el indicador "Trabajó la semana pasada" de la situación laboral de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el año 2019, son los siguientes:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

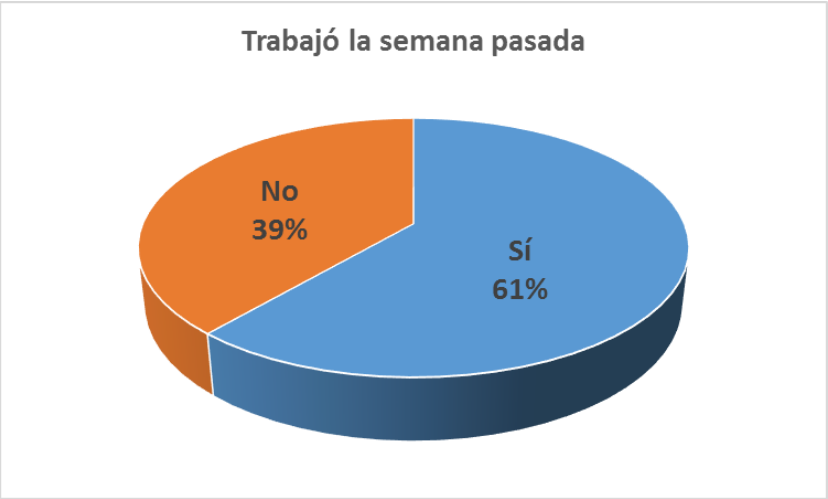

Figura 16: Trabajó la semana pasada

Respecto si realizó algún tipo de trabajo una semana antes del proceso de recojo de datos, el 61% manifiesta haber laboral la semana anterior. Mientras que un 39% estuvo en situación de inactividad.

Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún tipo de autoempleo propio al que volverá? Los resultados sobre el indicador "Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún tipo de autoempleo propio al que volverá?" de la situación laboral de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el año 2019, son los siguientes:

Tabla 2: Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún tipo de autoempleo propio al que volverá?

Categoría	f	%	%
Sí	10	17.2%	6.7%
No	48	82.8%	32.0%
	58	**100.0%**	**38.7%**
Si trabajo la semana pasada	92		61.3%
Total	**150**		**100.0%**

Al explorar el autoempleo, entre quienes no laboraron la semana pasada, solo el 17.2% manifiesta que tiene un autoempleo propio al que volverá a trabajar. Y un 82.8% sostiene que no.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá? Los resultados sobre el indicador "Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá?" de la situación laboral de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el año 2019, son los siguientes:

Tabla 3: Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá?

Categoría	f	%	%
Sí	12	20.7%	8.0%
No	46	79.3%	30.7%
	58	**100.0%**	**38.7%**
Si trabajo la semana pasada	92		61.3%
Total	**150**		**100.0%**

Un 20.7% delos que no trabajo la semana pasada, sostiene que si tiene un empleo fijo al que volverá a trabaja pronto. El 79.3% manifiesta que no cuenta con un empleo fijo al que volver a trabajar.

Tiempo sin empleo. Los resultados sobre el indicador "Tiempo sin empleo" de la situación laboral de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el año 2019, son los siguientes:

Tabla 4: Tiempo sin empleo

Categoría	f	%	%
Menos de 1 mes	8	13.8%	5.3%
De 1 mes o más	50	86.2%	33.3%
	58	**100.0%**	**38.7%**
Si trabajo la semana pasada	92		61.3%
Total	**150**		**100.0%**

El 86.2% manifiesta que tiene un mes o más sin empleo, mientras que solo el 13.8% manifiesta estar sin empleo menos de un mes.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Está buscando empleo. Los resultados sobre el indicador "Está buscando empleo" de la situación laboral de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el año 2019, son los siguientes:

Tabla 5: Está buscando empleo

Categoría	f	%	%
Sí	17	26.6%	11.3%
No	47	73.4%	31.3%
	64	**100.0%**	**42.7%**
No Opina	86		57.3%
Total	**150**		**100.0%**

Un 73.4% de los encuestados manifiesta que no está buscando trabajo, mientras que un 26.6% afirma estar en búsqueda de un empleo.

Aquí se puede observar que una parte de quienes si están trabajando en la actualidad, también se encuentran en la búsqueda de un empleo.

Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició? En el caso de las personas que realizaron algún trabajo familiar no remunerado, los resultados respecto de las edades en que iniciaron fueron las siguientes:

Tabla 6: Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?

Categoría	f	%	%
Menor a 10 años	24	24.7%	16.0%
De 10 años a 13 años	44	45.4%	29.3%
De 14 a 19 años	29	29.9%	19.3%
	97	**100.0%**	**64.7%**
No realizó	53		35.3%
Total	**150**		**100.0%**

Entre quieres tuvieron algún tipo de trabajo familiar no remunerado, el 45.4% lo hizo entre los 10 a 13 años de edad. Un 29.9% tenía de 14 a 19 años. En tanto que un 24.7% lo hizo a una edad menor a los 10 años.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado, ¿A qué edad inició? En el caso de las personas que se desempeñaron como Auto-empleados, los resultados respecto de las edades en que iniciaron fueron las siguientes:

Tabla 7: Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado, ¿A qué edad inició?

Categoría	f	%	%
Menor a 10 años	1	4.5%	0.7%
De 10 años a 13 años	3	13.6%	2.0%
De 14 a 19 años	7	31.8%	4.7%
De 20 a 24 años	6	27.3%	4.0%
De 25 a 29 años	4	18.2%	2.7%
	21	**95.5%**	**14.0%**
No tuvo autoempleo	129		86.0%
Total	**150**		**100.0%**

Respecto del autoempleo, el 31.8% lo hizo entre los 14 a 19 años, 27.3% de 20 a 24 años y un 18.2% entre los 25 a 29 años.

Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado. Respecto de la "Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado", los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019, al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los resultados son los siguientes:

Tabla 8: Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado

Categoría	f	%	%
De 10 años a 13 años	6	6.2%	4.0%
De 14 a 19 años	50	51.5%	33.3%
De 20 a 24 años	41	42.3%	27.3%
	97	**100.0%**	**64.7%**
No corresponde / No opina	53		35.3%
Total	**150**		**100.0%**

Respecto de las personas que cuentan con un trabajo remunerado, se observa que un

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

51.5% manifestaron tener de 15 a 19 años de edad al momento de conseguir su primer empleo remunerado. Seguidos de grupo etario de 20 a 24 años, integrado por el 42.3%. Solo un 6.2% manifestaron que tenían de 10 a 13 años al momento de conseguir su primer empleo remunerado.

Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado. Respecto del "Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado", los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019, al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los resultados son los siguientes:

Tabla 9: Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado

Categoría	f	%	%
Menos de un mes	36	37.5%	24.0%
Entre 1 a 3 meses	47	49.0%	31.3%
Entre 3 a 6 meses	8	8.3%	5.3%
Entre 6 meses a menos de un año	5	5.2%	3.3%
	96	**100.0%**	**64.0%**
No corresponde / No opina	54		36.0%
Total	**150**		**100.0%**

El 48.5 manifiestan que tardaron entre 1 y 3 meses para conseguir su primer empleo remunerado. Un 37.1% de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco solo necesitó de menos de un mes para conseguirlo. Quienes necesitaron más de tres meses representan el 13.5%.

Cómo consiguió su primer empleo remunerado. Respecto de "Cómo consiguió su primer empleo remunerado", los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los resultados son los siguientes:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Tabla 10: Cómo consiguió su primer empleo remunerado

Categoría	f	%	%
Por avisos en diarios, radios, página web	29	30.2%	19.3%
Por profesores de la universidad	7	7.3%	4.7%
Por familiares y amigos	44	45.8%	29.3%
Contacto directo con posibles empleadores de empresas	1	1.0%	0.7%
Gestionó poner un negocio o trabajar por su cuenta	1	1.0%	0.7%
Concurso público	6	6.3%	4.0%
Contratado donde realizó sus prácticas profesionales	6	6.3%	4.0%
Trabajaba antes de egresar	2	2.1%	1.3%
	96	**100.0%**	**64.0%**
No corresponde / No opina	54		36.0%
Total	**150**		**100.0%**

Al ser consultados respecto de cómo consiguió su primer empleo remunerado, observamos que el 45.8% lo realizó a través de contactos de familiares y amigos, mientras un 30.2% lo consiguió a través de la búsqueda de avisos en diarios, revistas o internet. Mientras que un 26.0% lo obtuvo a través de otras fuentes de contacto con sus primeros empleadores.

Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional. Respecto de si "Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional", los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019 dieron las respuestas cuyos los resultados son los siguientes:

Tabla 11: Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional

Categoría	f	%	%
Sí	31	32.3%	20.7%
No	40	41.7%	26.7%
No tiene estudios superiores	25	26.0%	16.7%
	96	**100.0%**	**64.0%**
No corresponde / No opina	54		36.0%
Total	**150**		**100.0%**

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Sobre si Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional, un 41.7% afirma que "no" y un 32.3% que su primer empleo "si" estuvo relacionado con su formación profesional. Un 26.0% no cuenta con estudios superiores.

Categoría de ocupación en su actual empleo. Respecto de la "Categoría de ocupación en su actual empleo" los miembros de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco en el 2019, al momento de realizado el presente trabajo de investigación dieron su opinión, cuyos resultados son los siguientes:

Tabla 12: Categoría de ocupación en su actual empleo

Categoría	f	%	%
Empleador/a o patrono/a	3	3.2%	2.0%
Trabajador/a independiente o por cuenta propia	4	4.3%	2.7%
Empleado/a	69	74.2%	46.0%
Obrero/a	7	7.5%	4.7%
Trabajador/a en negocio de un familiar	9	9.7%	6.0%
Trabajador/a del hogar	1	1.1%	0.7%
	93	**100.0%**	**62.0%**
No corresponde / No opina	57		38.0%
Total	**150**		**100.0%**

Sobre la categoría laboral de su actual empleo, un 74.2% afirma que se encuentra en condición de "empleado", seguido por un 9.7% que trabaja en el negocio de un familiar.

Rama de la actividad de su actual empleo. Los miembros de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco, al ser consultados respecto de la "Rama de la actividad de su actual empleo", al momento de realizado el presente trabajo de investigación, brindaron la siguiente información:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Tabla 13: Rama de la actividad de su actual empleo

Categoría	f	%	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	2.2%	1.3%
Empresas financieras y de seguros	12	12.9%	8.0%
Servicios administrativos y de apoyo	3	3.2%	2.0%
Administración pública y defensa	5	5.4%	3.3%
Servicios de alojamiento y alimentación	2	2.2%	1.3%
Industrias manufactureras	3	3.2%	2.0%
Construcción	11	11.8%	7.3%
Venta y mantenimiento de vehículos y motos	3	3.2%	2.0%
Comercio al por mayor	2	2.2%	1.3%
Comercio al por menor	11	11.8%	7.3%
Transporte y almacenamiento	7	7.5%	4.7%
Otro	32	34.4%	21.3%
	93	**100.0%**	**62.0%**
No corresponde / No opina	57		38.0%
Total	**150**		**100.0%**

El 12.9% de los encuestados que cuentan con un empleo remunerado trabaja en empresas financieras y de seguros, seguidos de 11.8% que trabaja en el rubro de la construcción y un porcentaje igual en el comercio al por menor.

¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional? Respecto de si "Su actual empleo está relacionado con su formación profesional" al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019, brindaron la siguiente información:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Tabla 14: Su actual empleo está relacionado con su formación profesional

Categoría	f	%	%
Sí	51	53.7%	34.0%
No	16	16.8%	10.7%
No tiene estudios superiores	28	29.5%	18.7%
	95	**100.0%**	**63.3%**
No corresponde / No opina	55		36.7%
Total	**150**		**100.0%**

Sobre si su actual empleo está relacionado con su formación profesional, 53.7% afirma que "si", en tanto que el 16.8% afirma que "no". En tanto que quienes no cuentan con estudios superiores representan el 29.5%.

Jornada laboral. Sobre la "Jornada laboral" de los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019, al momento de realizado el presente trabajo de investigación, se ha obtenido los siguientes resultados:

Tabla 15: Jornada laboral

Categoría	f	%	%
Medio tiempo	21	22.3%	14.0%
Tiempo completo	72	76.6%	48.0%
Jornada mayor a 8 hrs sin pago de horas extras	1	1.1%	0.7%
	94	**100.0%**	**62.7%**
No corresponde / No opina	56		37.3%
Total	**150**		**100.0%**

Respecto de la jornada laboral, el 76.6% trabaja a tiempo completo, un 22.3% tiene una jornada laboral a medio tiempo. El 1.1% tiene una jornada laboral mayor a 8 horas, pero sin pago de horas extras.

Sector en el que trabaja. Respecto del "Sector en el que trabaja" al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los miembros de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco, dieron la siguiente información:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Tabla 16: Sector en el que trabaja

Categoría	f	%	%
Público	13	13.8%	8.7%
Privado	81	86.2%	54.0%
	94	**100.0%**	**62.7%**
No corresponde / No opina	56		37.3%
Total	**150**		**100.0%**

El 86.2% trabaja en el sector privado, mientras que el 13.8% lo hace en el sector público.

Condición jurídica del empleo que tiene. Respecto de la "Condición jurídica del empleo que tiene" los miembros de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los resultados son los siguientes:

Tabla 17: Condición jurídica del empleo que tiene

Categoría	f	%	%
Eventual – Trabajo a destajo o eventuales	31	33.3%	20.7%
Contratado – Pago en efectivo	62	66.7%	41.3%
	93	**100.0%**	**62.0%**
No corresponde / No opina	57		38.0%
Total	**150**		**100.0%**

Respecto de la Condición jurídica del empleo que tiene, el 66.7% de los encuestados que tienen un trabajo remunerado, manifiesta que es contratado y le pagan en efectivo; mientras que 33.3% dice que cuenta con trabajos eventuales.

Salario recibido en su empleo actual. Respecto del "Salario recibido en su empleo actual" por los miembros de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco al momento de realizado el presente trabajo de investigación, dieron la siguiente información:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Tabla 18: Salario recibido en su empleo actual

Categoría	f	%	%
Menor a 930 soles	16	17.0%	10.7%
De 930 a 1499 soles	51	54.3%	34.0%
De 1500 a 3000 soles	22	23.4%	14.7%
Más de 3000 soles	5	5.3%	3.3%
	94	**100.0%**	**62.7%**
No corresponde / No opina	56		37.3%
Total	**150**		**100.0%**

Cuando se les consulto sobre el Salario recibido en su empleo actual, un 54.3% expresó que era de S/. 930.00 (sueldo básico) a S/. 1,500.00. A un 23.4% les va mejor pues cuentan con sueldo mensual de S/. 1,500.00 a S/. 3,000.00. Solo un 17.0% de los asalariados recibe un sueldo menor al básico (S/. 930.00).

Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual. Respecto de si "Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual" al momento de realizado el presente trabajo de investigación, los miembros de la oferta laboral juvenil de la Provincia del Cusco ofrecieron los siguientes datos:

Tabla 19Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual

Categoría	f	%	%
Sí	31	33.0%	20.7%
No	63	67.0%	42.0%
	94	**100.0%**	**62.7%**
No corresponde / No opina	56		37.3%
Total	**150**		**100.0%**

Hay entre los miembros de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019, un 67.0% que "no" está en búsqueda de un nuevo empleo. Mientras que el 33.0% de los encuestados que tiene un empleo remunerado, "si" está en la búsqueda de un nuevo empleo, las razones para ello se analizan en la siguiente pregunta.

Motivo por la cual busca otro empleo. Respecto del "Motivo por la cual busca otro

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

empleo", los resultados son los siguientes:

Tabla 20: Motivo por la cual busca otro empleo

Categoría	f	%	%
Porque desea un trabajo mejor pagado	25	71.4%	16.7%
Porque desea trabajar en la carrera aprendida	3	8.6%	2.0%
Otro	3	8.6%	2.0%
	31	**88.6%**	**20.7%**
No corresponde / No opina	119		79.3%
Total	**150**		**100.0%**

La principal razón por la que los trabajadores juveniles están en la búsqueda de un nuevo empleo, es porque desean un empleo en el que se les pague mejor (71.45). Hay un 8.6% de los encuestado que desea un nuevo empleo que esté relacionado con lo que ha estudiado.

Ocupación durante los últimos 6 meses

Sobre la situación principal en la que se encontraban "Ocupación durante los últimos 6 meses" los miembros de nuestra unidad de análisis, brindaron la siguiente información:

Tabla 21: Ocupación Durante los últimos 6 meses

Categoría	f	%	%
Solo Trabajó	69	73.4%	46.0%
Trabajó y estudió	21	22.3%	14.0%
Solo estudió	4	4.3%	2.7%
	94	**100.0%**	**62.7%**
No corresponde / No opina	56		37.3%
Total	**150**		**100.0%**

De los encuestados que forman parte de la PEA, hay un 73.4% que en los últimos 6 meses solo se dedicó a trabajar, además hay un 22.3% que estudia a la vez que trabaja. Un 4.3%

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

solo se dedicó a estudiar en los últimos 6 meses.

4.2. RESULTADOS RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL

Para la presentación de los resultados respecto al objetivo general se utilizará la estadística inferencial.

Como se puede observar en la presente investigación, no se cuenta con hipótesis estadísticas, sino más bien con hipótesis descriptivas.

Sin embargo, por la naturaleza de la presente investigación, para conocer el efecto de los determinantes en los indicadores de empleo se aplicará la prueba chi-cuadrado, con la finalidad de conocer el grado de asociación entre los determinantes y los indicadores, los mismos que presentamos a continuación:

FACTORES E INDICADORES

Factores	Indicadores de empleo
1. Edad 2. Sexo 3. Posición en el hogar 4. Residencia principal 5. Grado de instrucción alcanzado 6. Tipo de gestión de la institución de educación secundaria 7. Tipo de gestión de la institución de educación superior 8. Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios (Diplomados, cursos de especialización, maestrías, doctorados)	1. Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició? 2. Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició? 3. Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado 4. Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado 5. ¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional? 6. Rama de la actividad de su actual empleo 7. ¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional? 8. Salario recibido en su empleo actual

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Los resultados obtenidos de pueden observar en los ítems 4.1.3 y 4.1.2, en base a los cuales se concluye que los factores determinantes del empleo juvenil tienen los siguientes resultados o comportamientos en la Provincia del Cusco, para el año 2019:

PROVINCIA DE CUSCO: DETERMINANTES DE LA OFERTA LABORAL JUVENIL. 2019

Factor	
Edad	La edad es un determinante fundamental de la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019, porque existe asociación con todos los indicadores de empleo.
Sexo	El sexo no es un determinante fundamental de la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019
Posición en el hogar	La posición en el hogar no es un determinante fundamental de la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.
Residencia principal	La residencia principal es un determinante fundamental de la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.
Grado de instrucción alcanzado	El grado de instrucción alcanzado es un determinante fundamental de la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.
Tipo de gestión de la institución de educación secundaria	El tipo de gestión de la institución de educación secundaria en el hogar no es un determinante fundamental de la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.
Tipo de gestión de la institución de	El tipo de gestión de la institución de educación superior es un determinante moderadamente asociado a la configuración

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

educación superior	de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.
Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios	El determinante “si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios” es un determinante moderadamente asociado a la configuración de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

5.1.1. Relación de los factores sociales con la situación de empleo de la población juvenil

Para la realización de este análisis se ha realizado los siguientes factores sociales e indicadores de empleo juvenil:

Factores Sociales:

1. Edad
2. Sexo
3. Ingreso familiar
4. Residencia principal

Indicadores de empleo:

1. Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?
2. Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?
3. Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado
4. Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado
5. ¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?
6. Rama de la actividad de su actual empleo
7. ¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?
8. Salario recibido en su empleo actual

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Los resultados son los siguientes:

A) Prueba Chi Cuadrado: Determinante '*Edad*'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante EDAD son los siguientes:

Tabla 22: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Edad'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	26,158[a]	6	.000
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	34,644[a]	10	.000
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	29,013[a]	6	.000
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	22,499[a]	10	.013
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	40,974[a]	6	.000
Categoría de ocupación en su actual empleo	38,593[a]	12	.000
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	35,199[a]	6	.000
Salario recibido en su empleo actual	33,902[a]	8	.000

Como se observa, la prueba chi-cuadrado demuestra que todos los indicadores de empleo se encuentran estadísticamente asociados a la edad de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque todos los valores de la significación asintótica son menores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

B) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Sexo'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante SEXO son los siguientes:

Tabla 23: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Sexo'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	6,233[a]	3	.101
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	5,265[a]	5	.384
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	23,657[a]	3	.000
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	5,708[a]	5	.336
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	10,241[a]	3	.017
Categoría de ocupación en su actual empleo	12,381[a]	6	.054
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	7,633[a]	3	.054
Salario recibido en su empleo actual	3,673[a]	4	.452

Como se observa, la prueba chi-cuadrado demuestra que la mayoría los indicadores de empleo (6 de 8) no se encuentran estadísticamente asociados el sexo de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque los valores de la significación asintótica son mayores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

C) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Ingreso familiar'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante INGRESO FAMILIAR son los siguientes:

Tabla 24: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'ingreso familiar'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	10,440[a]	6	.067
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	31,975[a]	10	.000
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	10,006[a]	6	.084
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	6,915[a]	10	.983
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	6,179[a]	6	.208
Categoría de ocupación en su actual empleo	17,759[a]	12	.068
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	8,214[a]	6	.126
Salario recibido en su empleo actual	37,595[a]	8	.000

Como se observa, la prueba chi-cuadrado demuestra que la mayoría los indicadores de empleo (6 de 8) no se encuentran estadísticamente asociados al ingreso de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque los valores de la significación asintótica son mayores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

D) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Residencia Principal'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante RESIDENCIA PRINCIPAL son los siguientes:

Tabla 25: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Residencia Principal'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	43,313[a]	6	.000
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	3,866[a]	10	.953
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	28,270[a]	6	.000
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	14,779[a]	10	.140
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	38,499[a]	6	.000
Categoría de ocupación en su actual empleo	35,593[a]	12	.000
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	38,815[a]	6	.000
Salario recibido en su empleo actual	19,877[a]	8	.011

Como se observa, la prueba chi-cuadrado demuestra que la mayoría de los indicadores de empleo (6 de 8) se encuentran estadísticamente asociados a la residencia principal de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque la mayoría de los valores de la significación asintótica son menores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

5.1.2. Relación de los factores educativos con la situación de empleo de la población juvenil

Para la realización de este análisis se ha realizado los siguientes factores sociales e indicadores de empleo juvenil:

Factores Educativos:

1. Grado de instrucción alcanzado
2. Tipo de gestión de la institución de educación secundaria
3. Tipo de gestión de la institución de educación superior
4. Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios (Diplomados, cursos de especialización, maestrías, doctorados)

Indicadores de empleo:

1. Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?
2. Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?
3. Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado
4. Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado
5. ¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?
6. Rama de la actividad de su actual empleo
7. ¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?
8. Salario recibido en su empleo actual

Los resultados son los siguientes:

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

A) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Grado de Instrucción Alcanzado'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante GRADO DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO son los siguientes:

Tabla 26: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Grado de instrucción alcanzado'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	37,124[a]	9	.000
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	16,671[a]	15	.339
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	45,769[a]	9	.000
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	21,503[a]	15	.122
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	95,543[a]	9	.000
Categoría de ocupación en su actual empleo	31,741[a]	18	.024
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	84,686[a]	9	.000
Salario recibido en su empleo actual	29,679[a]	12	.003

Como se observa, la prueba chi-cuadrado demuestra que la mayoría de los indicadores de empleo (6 de 8) se encuentran estadísticamente asociados con el grado de instrucción alcanzado de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque la mayoría de los valores de la significación asintótica son menores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

B) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Tipo de Gestión de la Institución de Educación Secundaria'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante TIPO DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SECUNDARIA son los siguientes:

Tabla 27: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Tipo de gestión de la institución de educación secundaria'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	21,803[a]	3	.000
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	2,911[a]	5	.714
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	14,485[a]	3	.002
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	5,120[a]	5	.401
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	7,572[a]	3	.056
Categoría de ocupación en su actual empleo	5,872[a]	6	.438
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	5,477[a]	3	.140
Salario recibido en su empleo actual	4,326[a]	4	.364

Como se observa, la prueba chi-cuadrado demuestra que la mayoría los indicadores de empleo (6 de 8) no se encuentran estadísticamente asociados el tipo de gestión de la institución de educación secundaria de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque los valores de la significación asintótica son mayores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

C) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Tipo de Gestión de la Institución de Educación Superior'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante TIPO DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR son los siguientes:

Tabla 28: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Tipo de gestión de la institución de educación superior'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	29,672[a]	6	.000
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	9,363[a]	10	.498
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	25,492[a]	6	.000
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	8,737[a]	10	.557
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	85,283[a]	6	.000
Categoría de ocupación en su actual empleo	27,428[a]	12	.007
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	80,385[a]	6	.000
Salario recibido en su empleo actual	11,277[a]	8	.187

Como se observa, en este caso, la prueba chi-cuadrado demuestra que solo 5 de 8 indicadores de empleo se encuentran estadísticamente asociados con el tipo de gestión de la institución de educación superior de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque la mayoría de los valores de la significación asintótica son menores al 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

D) Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios'

Los resultados de la aplicación de la Prueba Chi Cuadrado al Determinante SI CUENTA CON ESTUDIOS SUPERIORES CONCLUIDOS, ACTUALMENTE REALIZA ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS son los siguientes:

Tabla 29: Prueba Chi Cuadrado: Determinante 'Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios'

Categoría	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	9,626[a]	6	.141
Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado ¿A qué edad inició?	8,980[a]	10	.534
Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	22,768[a]	6	.001
Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	8,626[a]	10	.568
¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	39,241[a]	6	.000
Categoría de ocupación en su actual empleo	8,493[a]	12	.746
¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	23,959[a]	6	.001
Salario recibido en su empleo actual	23,418[a]	8	.003

Como se observa, en este caso, la prueba chi-cuadrado demuestra que solo 4 de 8 indicadores de empleo se encuentran estadísticamente asociados con el determinante si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque hay una misma cantidad valores de la significación asintótica son menores al 5% y con valores mayores o iguales a 5%.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

5.1.3. Resumen de principales hallazgos

El principal hallazgo ha sido determinar en base al análisis estadístico inferencial cuáles son los principales determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019. Los que podemos agruparlos de la siguiente manera:

Indicadores de la Oferta Laboral Juvenil	Nivel Determinante
– Sexo – Ingreso familiar	Bajo
– Tipo de gestión de la institución de educación secundaria – Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios complementarios – Tipo de gestión de la institución de educación superior	Moderado
– Edad – Residencia principal – Grado de instrucción alcanzado	Alto

Por lo tanto se puede concluir que la edad, el ámbito de residencia principal y el grado de instrucción alcanzado son los principales determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.

5.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La principal limitación es que hay una amplia gama de determinantes e indicadores que podrían estudiarse en investigación de esta naturaleza, pero que dada la magnitud y alcances de esta investigación se ha tenido que limitar su estudio, tomando en cuenta solo los más importantes y aquellos que son más aplicables a nuestra unidad de investigación constituida por la PEA juvenil.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

CONCLUSIONES

Las conclusiones son las siguientes:

- La relación existente entre la edad del joven y su participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, para el año 2019, según la prueba chi-cuadrado, demuestra que *todos los indicadores de empleo se encuentran estadísticamente asociados a la edad* de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque todos los valores de la significación asintótica son menores al 5%.

- En tanto que la relación existente entre el ingreso familiar del joven y la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, para el año 2019, se observa a través de la prueba chi-cuadrado, que la mayoría los indicadores de empleo (6 de 8) no se encuentran estadísticamente asociados la posición en el hogar de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque los valores de la significación asintótica son mayores al 5%.

- Respecto de la relación existente entre el grado de instrucción del joven y su participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, para el periodo 2019, se observa, que la prueba chi-cuadrado demuestra que la mayoría de los indicadores de empleo (6 de 8) se encuentran estadísticamente asociados con el grado de instrucción alcanzado de los integrantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, porque la mayoría de los valores de la significación asintótica son menores al 5%.

- En general, respecto de todos los Indicadores socio-educativos y su relación con la Oferta Laboral Juvenil, se ha logrado jerarquizarlos según su grado de determinación con los indicadores de empleo, de la siguiente manera: el Sexo y la Posición en el hogar, tienen un bajo nivel de determinación de la Oferta Laboral Juvenil. El tipo de gestión de la institución de educación secundaria, Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza Estudios

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

complementarios, y el Tipo de gestión de la institución de educación superior, son determinantes moderados de la Oferta Laboral Juvenil. Mientras que, la Edad, la Residencia principal, y el Grado de instrucción alcanzado tienen un alto nivel de determinación de la Oferta Laboral Juvenil.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

- Que se realice estudios más a profundidad sobre los diferentes determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco en el presente año de 2019.
- Que las instituciones del sector público encargadas de vigilar el mercado laboral tomen en cuenta los datos de la presente investigación para elaborar políticas de supervisión de las prácticas laborales en nuestra provincia.
- Hacer un estudio más a fondo acerca de los niveles de ingreso de cada familia para inserción en el mercado laboral de nuestra región.
- Que las instituciones públicas y privadas den un mayor apoyo para insertar a la juventud en el mercado laboral.
- Que los jóvenes tomen conciencia de las implicancias que tiene el grado de instrucción en su futuro laboral, siendo que estamos en una economía que promueve y prioriza el capital humano.
- Que los jóvenes que están insertándose en el mercado laboral sean capaces de demostrar sus habilidades y así puedan quedarse dentro de este mercado tan competitivo.
- Que nuestra casa de estudios observe los resultados de esta investigación para mejorar el perfil profesional de los egresados, de forma que incursionen en el mercado laboral en forma más competitiva.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abellan, A. (1998). *La población del mundo.* Madrid: Síntesis.

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática.* Barcelona: Ariel.

Balarin, M., Alcázar, L., Glave, C., & Rodríguez, M. F. (2017). *Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima.* Lima: GRADE.

Banyuls, J., & Cano , E. (1996). Trabajo y Relaciones Laborales. En C. Ochando, *Elementos básicos de Economía.* Tirant lo Blanch: Valencia.

Becker, G. S. (1977). A theory of the Production an Allocation of Effort. *Working paper No.184*. Columbia University Press.

Becker, G. S. (1999). Inversión en capital humano e ingresos. En L. Toharia, *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (2da ed.). Madrid: Alianza Universidad.

Blaug, M. (1999). El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. En L. Toharia, *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (2da ed.). Madrid: Alianza Universidad.

Brand, S. O. (1984). *Diccionario de Economía.* Bogotá: Plaza & Janés.

Bustos, W., & Carrasquilla, L. (2013). *Participación de los Jóvenes en el Mercado Laboral de Cartagena: Un Análisis a partir de la GEIH.* (Tesis). Universidad de Cartagena. Cartagena.

Casado, J. M. (2000). *Trabajo y territorio: Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana.* Universidad de Alicante. Alicante .

Ccorihuaman, C., & Marocho, M. K. (2018). *Factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral en el Departamento del Cusco, en el periodo 2014-2015.* (Tesis). Universidad Andina del Cusco. Cusco.

Chacaltana, J. (Agosto de 2016). Perú, 2002-2012: Crecimiento, cambio estructural y formalización. *Revista CEPAL*(119).

Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En C. Garavito, & I. Muñoz, *Empleo y protección social.*

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral.* Santiago.

Dobb, M. (1976). *Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith.* Buenos Aires: Siglo XXI.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1999). Los mercados internos de trabajo. En L. Toharia, *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (2da ed.). Madrid: Alianza Universidad.

Elizaga, J. C., & Mellon, R. (1971). *Aspectos demográficos de la mano de obra en*

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

América Latina. Santiago de Chile: CELADE.

Farooq, G. (1986). *Población y empleo en países en desarrollo.* Ginebra: OIT.

Feldestein, M. (1999). La teoría económica del nuevo desempleo. En L. Toharia, *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones.* Alianza Universidad: Madrid.

Ferrer, R. A. (2014). *Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en el Perú.* (No. 18), p. 86). Lima: OIT.

Figueroa, A. (1993). *La naturalezadel mercado laboral.* Serie Documentos de Trabajo Nº 113. Universidad Católica del Perú. Lima.

Fina, L. (2001). *El reto del empleo.* Madrid: McGraw-Hill.

Franco, A. P., & Ñopo, H. (2018). *Ser joven en el Perú: Educación y trabajo.* Lima: GRADE.

Garavito, C. (Julio-Diciembre de 2015). Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano. *Economía, XXXVIII*(76), 117-148.

Grupo de Análisis para el Desarrollo. (2018). *Ser joven en el Perú: educación y trabajo.* Lima.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodlogía de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Cusco: Población Económicamente Activa.* Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018b). *Perú: Resultados definitivos de los Censos NAcionales 2017.* Lima.

Jevons, W. S. (1909). *La Théorie de l'Economie Politique.* París: Giard y Briere.

León, J. (2012). Seguridad social y politicas laborales. En *Empleo y proteccion social* (5ta ed., págs. 331-355). Lima: Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Lipsey, R. G. (1960). The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861–1957: A Further Analysis. *Económica*(27), 1–31.

Maruani, M., Rogerat, C., & Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo.* Barcelona: Icaria.

Meda, D. (1998). *El trabajo: ¿Un valor en peligro de extinción?* Barcelona: Gedisa.

Mendez, R. (1997). *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global.* Barcelona: Ariel Geografía.

Miedes, B., & Asensio, J. (2003). La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local. *Temas Laborales*(69), 99-120.

Miedes, B., & Sánchez, C. (2002). La diversidad de situaciones de las mujeres en el mercado laboral en función de las características socio-demográficas de sus zonas urbanas de residencia. *VIII Jornadas de Economía Crítica.* Valladolid.

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2016). *Informe Anual del*

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Empleo en el Perú 2016. Lima.

Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo.* Bogotá.

Muñoz, O. H. (2007). *Cambio demográfico y participación laboral en Colombia, 1950-2005.* (Tesis). Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Muñoz, O. H. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: Aspectos conceptuales. *Tendencias, 10*(1), 87 - 116.

Muñoz, V. H. (2008). *Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú. Periodo 2001-2006.* (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Ñopo, H., & Franco, A. P. (2018). *Ser joven en el Perú: educación y trabajo.* Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Observatorio Local de Empleo. (2001). *Estudio sobre la juventud de Punta Umbría.* Huelva: Universidad de Huelva.

Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Tendencias entre los jóvenes.* Ginebra.

OIT. (1982). *Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo.* Ginebra.

Pedraza, T. (2016). *Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del cusco, en el año 2014.* (Tesis). Univesidad Andina del Cusco. Cusco.

Peñaranda, C. (2018). Casi millón y medio de jóvenes ni estudia ni trabaja. *Económico*(20), 3.

Phillips, A. W. (1958). The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861–1957. *Económica*(25), 283–299.

Polamy, K. (1994). *El sustento del hombre.* Madrid: Mondadori.

Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercado.* Barcelona: Economía Crítica.

Redin, C. (2015). *Determinantes de la Participación Laboral Juvenil en Cali, Trimestre Noviembre de 2012-Enero de 2013.* (Tesis). Universidad del Valle. Cali.

Samuelson, P. A., & Solow, R. M. (1960). Analytical Aspects of Anti–Inflation Policy. *American Economic Review*(50), 177–194.

Santos, A., & Poveda, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social.* Valencia: Tirant lo Blanch.

Senior, N. (1873). Principii déconomie politique. En *Biblioteca dell'Economista.* Torinese.

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

Smith, A. (1994). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones.* México: Fondo de Cultura Económica.

Solow, R. (1990). *El mercado de trabajo como institución social.* Madrid: Alianza.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

Solow, R. (1992). *El mercado de trabajo como institución social.* Madrid: Alianza Economía.

Toharia, L. (1999). *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (2da ed.). Madrid: Alianza Universidad.

Torres, J. (2000). John Maynard Keynes: el legado imposible. *Sistema*(155–156).

Torres, J., & Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: La nueva ortodoxia. *Principios*(3), 5-34.

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

ANEXOS

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son los determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, 2019?	**OBJETIVO GENERAL** Analizar los determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, 2019.	**HIPÓTESIS GENERAL** La edad, el ingreso familiar y el grado de instrucción son los factores determinantes de la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019.	**Variable dependiente:** OFERTA LABORAL JUVENIL **Dimensiones:** - Factores socio-educativos - Empleo	• **Tipo**: BÁSICA • **Enfoque:** CUANTITATIVO • **Diseño:** NO EXPERIMENTAL • **Alcance** DESCRIPTIVO • **Población:** Población que se encuentra entre los 14 y 29 años N = 134,236
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**		
¿En qué medida la edad de los jóvenes determina la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019? ¿En qué medida el ingreso familiar	Verificar la relación existente entre la edad del joven y la participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.	La edad del joven incide significativamente en la participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.		

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

del joven influye sobre la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019? ¿En qué medida el grado de instrucción de los jóvenes, determina su participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019?	Verificar la relación existente entre el ingreso familiar del joven y la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019. Analizar la relación existente entre el grado de instrucción del joven y su participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019.	El ingreso familiar incide en la participación en el mercado laboral del Provincia del Cusco, 2019. El grado de instrucción de los jóvenes determina la participación en el mercado laboral de la Provincia del Cusco, 2019. .		• **Muestra:** n= 150 • **Técnicas:** - Revisión Documental - Encuesta • **Instrumentos:** - Archivo documental bibliográfico - Cuestionario sobre oferta laboral

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

MATRIZ DE INSTRUMENTO

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Naturaleza	Escala	ESCALA DE MEDICIÓN
OFERTA LABORAL JUVENIL **Definición Conceptual:** Los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados, en primer lugar, con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, en segundo lugar, con la estructura por edades	Para la evaluación de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco, se ha elaborado un cuestionario de preguntas que han recabado la información respecto a los ítems de la variable analizada.	Factores socio-educativos	Edad	Cuantitativa	Intervalar	14 a 19 años 20 a 24 años 25 a 29 años
			Sexo	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino
			Posición en el hogar	Cualitativa	Nominal	Jefe de hogar Cónyuge Hijo/a
			Residencia principal	Cualitativa	Nominal	Cusco Urbano Cusco Urbano marginal Cusco Rural
			Grado de instrucción alcanzado	Cualitativa	Nominal	Ninguno Primaria Secundaria Superior No Universitaria Superior Universitaria
			Tipo de gestión de la institución de educación secundaria	Cualitativa	Nominal	Pública Privada
			Tipo de gestión de la institución de educación superior	Cualitativa	Nominal	Pública Privada No realizó estudios superiores

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y, en tercer lugar, con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural (Farooq, 1986, pág. 20).			Si cuanta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios	Cualitativa	Nominal	Sí No
		Desempleo	Trabaja o ha trabajado alguna vez	Cualitativa	Nominal	Sí (PEA juvenil) No (PEI juvenil)
			Trabajó la semana pasada	Cualitativa	Nominal	Sí No
			Aunque no trabajó la semana pasada, ¿Tiene algún tipo de autoempleo al que volverá?	Cualitativa	Nominal	Sí No
			Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá?	Cualitativa	Nominal	Sí No
			Tiempo sin empleo	Cualitativa	Nominal	Menos de 1 mes Más de 1 mes
			Está buscando empleo	Cualitativa	Nominal	Sí (por qué) No (por qué) PASE a…

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

		Trabajo no remunerado	Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?	Cuantitativa	Intervalar	Menor a 10 años 10 años a 13 años 14 a 19 años 20 a 24 años 25 a 29 años
			Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado (Actividad independiente o empresa propia) ¿A qué edad inició? Y ¿Cuántos años lo realizo?	Cuantitativa	Intervalar	Menor a 10 años 10 años a 1 años 14 a 19 años 20 a 24 años 25 a 29 años
		Trabajo remunerado	Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado	Cuantitativa	Intervalar	Menor a 10 años 10 años a 13 años 14 a 19 años 20 a 24 años 25 a 29 años
			Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado	Cuantitativa	Intervalar	Menos de un mes Entre 1 a 3 meses Entre 3 a 6 meses Entre 6 meses a menos de un año Entre uno a dos años

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

						No buscó empleo
			Cómo consiguió su primer empleo remunerado	Cualitativa	Nominal	Por avisos en diarios, radios, página web Por profesores de la universidad Por familiares y amigos Contacto directo con posibles empleadores de empresas Gestionó poner un negocio o trabajar por su cuenta Concurso público Contratado donde realizó sus prácticas profesionales Trabajaba antes de egresar
			¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?	Cualitativa	Nominal	Sí No No tiene estudios superiores
			Categoría de ocupación	Cualitativa	Nominal	Empleador/a o patrono/a Trabajador/a independiente o por cuenta propia Empleado/a Obrero/a Trabajador/a en negocio de un familiar Trabajador/a del hogar

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

			Rama de la actividad	Cualitativa	Nominal	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca Explotación de minas y canteras Industrias manufactureras Construcción Vent., mant. y reparación de veh. autom. y motos Comercio al por mayor Comercio al por menor Transporte y almacenamiento Actividades de alojamiento y de servicio de comidas Actividades financieras y de seguros Actividades de servicios administrativos y de apoyo Adm. pública y defensa Enseñanza
			¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?	Cualitativa	Nominal	Sí No No tiene estudios superiores
			Jornada laboral	Cualitativa	Nominal	Medio tiempo Tiempo completo Mayor a 8 hrs sin pago de horas extras
			Sector en el que trabaja	Cualitativa	Nominal	Público Privado

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

			La condición jurídica del empleo que tiene es	Cualitativa	Nominal	Eventual – Trabajo a destajo o eventuales Contratado – Pago en efectivo Nombrado – En planilla
			Salario recibido en su empleo actual	Cuantitativa	Intervalar	Menor a 930 soles 930 a 1499 soles 1500 a 3000 soles Más de 3000 soles
			Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual	Cualitativa	Nominal	Sí No
			Motivo por la cual busca otro empleo	Cualitativa	Nominal	Porque desea un trabajo mejor pagado Por temor de perder el trabajo actual Porque desea un trabajo no riesgoso Porque busca trabajar más (en una segunda actividad o en un empleo con más horas) Porque desea trabajar en la carrera aprendida Porque está disconforme con tareas que realiza Otro

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

			Durante los últimos 6 meses ud:	Cualitativa	Nominal	Trabajó Trabajó y estudió Solo estudió No trabajo, Ni estudio

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA

ENCUESTA SOBRE LOS DETERMINATES DE LA OFERTA LABORAL JUVENIL

OBJETIVO: Identificar los determinantes de la oferta laboral juvenil en la Provincia del Cusco

(MARCAR LA ALTERNATIVA CORRESPONDIENTE CON UNA "X")

PERFIL DEMOGRÁFICO

1. Edad
a) 14 a 19 años
b) 20 a 24 años
c) 25 a 29 años

2. Sexo
a) Masculino
b) Femenino

3. Posición en el hogar
a) Jefe de hogar
b) Cónyuge
c) Hijo/a

4. Residencia principal
a) Urbano
b) Urbano marginal
c) Rural

EDUCACIÓN

5. Grado de instrucción alcanzado
a) Ninguno
b) Primaria
c) Secundaria
d) Superior no universitaria
e) Superior universitaria

6. Tipo de gestión de la institución de educación secundaria
a) Público
b) Privado

7. Tipo de gestión de la institución de educación superior
a) Público
b) Privado
c) No tiene estudios superiores (Pase a la Preg. 9)

8. Si cuenta con estudios superiores concluidos, actualmente realiza estudios complementarios (Diplomados, cursos de especialización, maestrías, doctorados)
a) Sí
b) No

DESEMPLEO

9. Trabaja o ha trabajado alguna vez
a) Sí
b) No (Gracias, aquí termina su encuesta)

10. Trabajó la semana pasada

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

a) Sí (Pase a la Preg. 15)
b) No

11. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún tipo de autoempleo propio al que volverá?
a) Sí
b) No

12. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que volverá?
a) Sí
b) No

13. Tiempo sin empleo
a) Menos de 1 mes
b) Más de 1 mes

14. Está buscando empleo
a) Sí
b) No

TRABAJO NO REMUNERADO

15. Si realizó trabajo familiar no remunerado ¿A qué edad inició?
a) Menor a 10 años
b) 10 años a 13 años
c) 14 a 19 años
d) 20 a 24 años
e) 25 a 29 años

17. Si es o se ha desempeñado como Auto-empleado (Actividad independiente o empresa propia) ¿A qué edad inició?
a) Menor a 10 años
b) 10 años a 1 años
c) 14 a 19 años
d) 20 a 24 años
e) 25 a 29 años

TRABAJO REMUNERADO

18. Edad que tenía al momento de conseguir su primer empleo remunerado

a) Menor a 10 años
b) 10 años a 13 años
c) 14 a 19 años
d) 20 a 24 años
e) 25 a 29 años

19. Tiempo de búsqueda de su primer empleo remunerado
a) Menos de un mes
b) Entre 1 a 3 meses
c) Entre 3 a 6 meses
d) Entre 6 meses a menos de un año
e) Entre uno a dos años
f) No buscó empleo

20. Cómo consiguió su primer empleo remunerado
a) Por avisos en diarios, radios, página web
b) Por profesores de la universidad
c) Por familiares y amigos
d) Contacto directo con posibles empleadores de empresas
e) Gestionó poner un negocio o trabajar por su cuenta
f) Concurso público
g) Contratado donde realizó sus prácticas profesionales
h) Trabajaba antes de egresar

21. ¿Su primer empleo estuvo relacionado con su formación profesional?
a) Sí
b) No
c) No tiene estudios superiores

22. Rama de la actividad
a) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

b) Explotación de minas y canteras
c) Industrias manufactureras
d) Construcción
e) Venta y mantenimiento de vehículos y motos
f) Comercio al por mayor
g) Comercio al por menor
h) Transporte y almacenamiento
i) Servicios de alojamiento y alimentación
j) Empresas financieras y de seguros
k) Servicios administrativos y de apoyo
l) Administración pública y defensa
m) Enseñanza o educación
n) Otro

23. Categoría de ocupación en su actual empleo
a) Empleador/a o patrono/a
b) Trabajador/a independiente o por cuenta propia
c) Empleado/a
d) Obrero/a
e) Trabajador/a en negocio de un familiar
f) Trabajador/a del hogar

24. ¿Su actual empleo está relacionado con su formación profesional?
a) Sí
b) No
c) No tiene estudios superiores

25. Jornada laboral
a) Medio tiempo
b) Tiempo completo
c) Jornada mayor a 8 hrs sin pago de horas extras

26. Sector en el que trabaja
a) Público
b) Privado

27. La condición jurídica del empleo que tiene es
a) Eventual – Trabajo a destajo o eventuales
b) Contratado – Pago en efectivo
c) Nombrado – En planilla

28. Salario recibido en su empleo actual
a) Menor a 930 soles
b) 930 a 1499 soles
c) 1500 a 3000 soles
d) Más de 3000 soles

29. Desea otro empleo e hizo algo por cambiar su empleo actual
a) Sí
b) No

30. Motivo por la cual busca otro empleo
a) Porque desea un trabajo mejor pagado
b) Por temor de perder el trabajo actual
c) Porque desea un trabajo no riesgoso
d) Porque busca trabajar más (en una segunda actividad o en un empleo con más horas)
e) Porque desea trabajar en la carrera aprendida
f) Porque está disconforme con tareas que realiza
g) Otro

31. Durante los últimos 6 meses ud:
a) Trabajó
b) Trabajó y estudió
c) Solo estudió
d) No trabajo, Ni estudio

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS

Universidad Andina del Cusco
Repositorio Digital

GRACIAS!!!

OBSERVACIONES:

……..……..……..……..……..……
……..……
……..……..……..……..…….
……..……
……..……..……..……..……..……
……..……
……..……..……..……..…….
……..……

DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS