



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

**Comportamiento del Empleo en la Provincia del Cusco en el año
2020**

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:

Economista

AUTORES:

Carrión García, Pamela (ORCID: 0000-0002-5467-5180)

Rodríguez Benavides, Oscar Armando (ORCID: 0000-0002-3418-5934)

ASESOR :

Dr. Castillo Sáenz, Rafael Alan (ORCID: 0000-0001-8122-3879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Económico.

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIAS

A Dios: Por darme la fuerza necesaria para terminar mi tesis.

A mis padres: por su apoyo incondicional que siempre me han brindado.

A mi hijo: Por ser el motivo y fortaleza constante en mi vida.

Br. Pamela Carrión García.

A Dios: Por cuidar de mí y de mi familia

A mis padres: por ser la fuente inspiradora de haber terminado la tesis.

A mi hijo Eithan: por su paciencia y amor constante que me muestran diariamente.

Br. Oscar Armando Rodríguez
Benavides.

AGRADEMIENTOS

Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por abrirnos las puertas y darnos la oportunidad de desarrollar nuestra tesis satisfactoriamente. Agradecer al asesor quien en cada sesión de clase nos brindo sus conocimientos y con su ayuda permitió la culminación del presente trabajo, finalmente agradecer a la familia y amigos por apoyarnos en toda esta travesía.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Dedicatoria	II
Agradecimientos.....	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable empleo	24
Tabla 2: La semana pasada tuvo algún trabajo (sin contar los quehaceres del hogar).	32
Tabla 3: En caso no haya estado trabajando ¿Qué piensa hacer?	33
Tabla 4: La semana pasada, ¿Realizó alguna actividad al menos una hora para obtener ingresos en dinero o en especie, como:	34
Tabla 5: Ud. se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:	35
Tabla 6: ¿Le ayudaron personas de su familia sin recibir una remuneración fija?	36
Tabla 7: ¿Tenía Ud. trabajadores remunerados a su cargo?	37
Tabla 8: En su ocupación principal, ¿Ud. trabajó para:	37
Tabla 9: El negocio o empresa donde trabaja, ¿Se encuentra registrado en la SUNAT?, como:	38
Tabla 10: El negocio o empresa donde trabaja, ¿Lleva las cuentas por medio de libros (ingresos y gastos exigidos por la SUNAT) o sistema de contabilidad?	38
Tabla 11: El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:	39
Tabla 12: El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:	39
Tabla 13: Bajo qué tipo de contrato laboro:	40
Tabla 14: En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose Ud., ¿laboraron?	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo describir el comportamiento de los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020. El método seguido indica que el tipo de investigación es cuantitativo, el nivel o alcance es descriptivo, el diseño es no experimental, la muestra de estudio se conformó por 384 pobladores de la región Cusco. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Donde se evidencia las siguientes conclusiones: Las características de la condición de la actividad del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020 reflejan una disminución en la tenencia del empleo de un 79,3% a un 49,1%. Las características de la ocupación principal del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020, indican que la mayoría de la población labora en forma independiente. Las características del tipo de empleador en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020 predominantemente se tratan de empleadores independientes. El comportamiento de los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020, nos indica que el COVID19 ha influido significativamente.

Palabras Clave: Empleo, COVID19.

ABSTRACT

The present research work aims to describe the behavior of the main employment indicators in the province of Cusco in 2020. The method followed indicates that the type of research is quantitative, the level or scope is descriptive, the design is non-experimental, the study sample was made up of 384 inhabitants of the Cusco region. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. Where the following conclusions are evident: The characteristics of the condition of employment activity in the province of Cusco in 2020 reflect a decrease in job tenure from 79.3% to 49.1%. The characteristics of the main occupation of employment in the scope of the province of Cusco in 2020, indicate that the majority of the population works independently. The characteristics of the type of employer in the province of Cusco in 2020 are predominantly independent employers. The behavior of the main employment indicators in the province of Cusco in 2020 indicates that COVID19 has had a significant influence.

Key Words: Employment, COVID19.

I. INTRODUCCIÓN

Este año 2020, para el empleo en todas las actividades económicas como consecuencia de pandemia COVID 19, prácticamente ha bajado a niveles preocupantes, en sectores económicos como el Turismo por ejemplo virtualmente ha desaparecido. Tantos hoteles, como restaurantes, agencias de viaje, vuelos aéreos, tiendas de artesanías, museos, entre otros han sufrido el impacto de esta pandemia. Por lo que los empleos "No se recuperarán del todo. Si la economía tarda dos años o menos en volver a los niveles anteriores a la crisis, el empleo podría tardar tres, cuatro o cinco años" (Velandia, 2020). Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) solo en la metrópoli de Lima, para agosto de 2020 la tasa de desempleo triplicará la de hace un año.

El mercado laboral sigue afectado por el cese de actividades no esenciales y el desempleo, lo que aumenta la incertidumbre sobre el futuro de la economía y provoca una fuerte contracción del empleo. Solo en Lima, según informe técnico del INEI sobre el estado del mercado laboral metropolitano de Lima, el empleo disminuyó en un 47,6% cifra que representa a un número superior de dos millones de empleos perdidos. (CGTP, 2020)

Ante esta situación de catástrofe mundial, para los economistas es un escenario sumamente interesante estudiar, por cuanto el empleo representa Generar valor a partir de las propias actividades. En otras palabras, el empleado aporta su trabajo y conocimientos al empleador a cambio de una compensación económica denominada salario.

Anualmente el INEI aplica instrumentos de medición para medir el comportamiento del empleo y los ingresos de los peruanos mediante muestras panel. En ese sentido los indicadores principales son los siguientes: condición de la actividad, ocupación principal, ocupación secundaria, total de horas trabajadas, búsqueda de otro empleo, desocupados, y trabajo anterior. Teniendo como base esta información disponible hasta el año 2019 porque como es comprensible el INEI no ha podido aplicar este instrumento en el año 2020, por lo tanto, no se tiene información disponible, por eso, se pretende en la presente investigación verificar

el comportamiento de estos indicadores mediante las siguientes preguntas de investigación.

Respecto al problema general se considera: ¿Cómo se han comportado los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020? y como problemas específicos los siguientes: a) ¿Cuáles son las características de la condición de la actividad del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?; b) ¿Cuáles son las características de la ocupación principal del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?; c) ¿Cuáles son las características del tipo de empleador en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?.

En ese sentido la justificación de la investigación se basa en la Justificación teórica, porque va a cubrir un vacío en el conocimiento, es decir se va a generar información que el INEI este año no va a poder conseguir. Justificación metodológica, porque permitirá validar si los instrumentos que utiliza el INEI son suficientes para recabar la información necesaria para presentar los hallazgos.

Por lo cual se considera como objetivo general: Describir el comportamiento de los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020. Y como Objetivos específicos: a) Identificar las características de la condición de la actividad del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020, b) Describir las características de la ocupación principal del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020, c) Identificar las características del tipo de empleador en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020. Así mismo por tratarse de una investigación descriptiva, no es necesaria que se redacten las hipótesis de investigación. “Los estudios descriptivos, formularán siempre y cuando pronostiquen un dato, sin embargo, los estudios descriptivos no suelen contener hipótesis, ya que en ocasiones es difícil precisar el valor que se puede manifestar en una variable (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

II. MARCO TEORICO

Para la variable comportamiento del empleo se tiene los siguientes antecedentes internacionales.

García (2009) en su investigación tuvo como propósito introduciendo la relación entre el mercado laboral y el sistema educativo, como referencia, decidió realizar una investigación sobre egresados de la carrera de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. Para este estudio el autor realizo encuestas a los egresados. Obteniendo la siguiente conclusión: No existe un acoplamiento estructural entre el sistema educativo y el mercado laboral, principalmente por los atributos que cada sistema le da a la educación.

En cuanto a la situación descrita en este estudio, se puede señalar que el conocimiento que brinda la UNAM a través de los programas de aprendizaje y la difusión de la profesión docente es de utilidad para los egresados de esa profesión. Sin embargo, no proporcionaron más habilidades y habilidades que les permitan aumentar los salarios inestables y la seguridad social en el mercado laboral. Los graduados en comunicación utilizan los conocimientos que han adquirido en sus carreras, pero no han ejercido plenamente sus carreras, lo han logrado a través de sus propias habilidades. Los empleadores y las agencias de empleo requieren más habilidades y habilidades que los conocimientos adquiridos en la universidad, por lo que el mismo sistema excluye a los jóvenes. (Garcia, 2009)

Juste (2012) en su investigación tuvo como objetivo, en el contexto de las iniciativas de industrialización local o sistemas de producción local (en adelante, SPL) existentes en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, analizar el comportamiento reciente del empleo industrial. Para este estudio se utilizó la técnica shift-share. Por lo cual se concluye: El empleo de las industrias de Castilla y León es similar al de la industria nacional y la estructura general de producción, que en los últimos diez años ha pasado por dos etapas completamente diferentes, una es la etapa de prosperidad antes de 2005 y la otra es posterior a 2009. Se contrae drásticamente.

En este caso, la proporción de empleo asalariado en toda la industria manufacturera es muy alta y generalmente se trata de una unidad de producción de mediana escala. El empleo industrial en Castilla y León está severamente polarizado, tanto a nivel provincial (Burgos y Valladolid a la cabeza) como a nivel industrial (IAA y otras industrias como materiales de transporte, metalurgia y metalurgia Fabricación de productos e industrias extractivas, energía y otras aguas y residuos. (Juste, 2012)

Zapata (2007) en su reporte de investigación: Análisis del comportamiento de contratación de personal calificado en bibliotecas y archivos colombianos. Este estudio se basa en una encuesta de poblaciones importantes relacionadas con el departamento. Las conclusiones son las siguientes: Al evaluar la distribución del empleo de los departamentos de archivos y bibliotecas en los últimos tres años, se encontró que el 99% de los profesionales respondieron a la encuesta que estaban conectados.

Esto muestra que la demanda de empleo en la industria de archivos ha mantenido una tendencia creciente, que está directamente relacionada con la oferta de empleo y la baja tasa de desempleo en la industria. Sin embargo, es necesario seguir monitoreando este factor para consolidar este argumento. En este grupo de estudiantes, el 87,5% de los estudiantes dijo tener un trabajo al contestar la encuesta. La conexión entre los estudiantes y el departamento laboral se ha mantenido sin cambios durante más de 20 años; incluso se ha dado un fenómeno de que los estudiantes en ocupaciones relacionadas con esta investigación estudian tecnología o estudios universitarios solo por el nivel de empleo disponible en el mercado, no porque de la investigación en estos dos campos tiene creencias o carreras.

El sector de los archivos públicos, ya sea directa o indirectamente (subcontratado), sigue siendo el más representativo. El principal motivo de esta tendencia está relacionado con las disposiciones de la Ley N ° 594 de 2000 y la reorganización del país. Para cumplir con los estándares promulgados por el gobierno, la demanda del país de profesionales y técnicos en el campo de los archivos es creciente en este asunto. (Zapata, 2007).

En un estudio realizado por Caro (2016) intitulado: Comportamiento Laboral realizo estudios desde 2004 a 2011. Se extraen las siguientes conclusiones: El sector de Colombia se está volviendo cada vez más importante en la economía debido a su creciente participación en el producto interno bruto (PIB), alcanzando casi el 64%, como se demostró en la última década. Sin embargo, esto no se limita a su contribución al PIB, sino que también se ve afectado por el número de empleados que participan en el sector, que ronda el 51%. Esto también se debe al aumento de las exportaciones del sector, que cayeron del 5% en 2008 al 15% en 2012. Además, debido a la disminución de las importaciones, se redujo del 11% en 2008 al 10% en 2012. En 2012, las tasas de participación de las instituciones financieras y los servicios sociales y públicos fueron de 34% y 26%, respectivamente.

Durante el período de investigación, se encontró que la innovación y los profesionales de ACTI mostraron una tendencia general a la baja año tras año, con la mayor caída en 2010, con una reducción del 23% en los profesionales y una reducción del 13% en los innovadores. Esta tendencia se mantiene entre los cuatro tipos de innovaciones, en tecnología / tecnología, principiantes / intermedios, calificados y otros grupos de empleados. Aunque los empleados graduados y profesionales mostraron un aumento en la participación de ACTI, esto no afectó el crecimiento de la innovación. (Caro, 2016).

Así también se ha encontrado antecedentes nacionales relacionados a la variable comportamiento del empleo.

En un estudio hecho por Rivarola (2019) quien tuvo como objetivo y analizando la dinámica de la dependencia de las ciudades peruanas del mercado laboral desde la perspectiva de la calidad del trabajo, es obvio que no se ignora el método cuantitativo, que también es útil para el análisis. El estudio utilizado fue la metodología econométrica y una estadística descriptiva. Llegando a si a la siguiente conclusión:

La calidad del trabajo mostró un bajo nivel durante el período de estudio, pero en general hubo una tendencia de mejora, sin embargo, esta tendencia ha desaparecido en los últimos años.

El grado de cambio en la calidad del empleo que entra y sale de la fuerza laboral es grande; entre ellos, el flujo de empleo inactivo en las dos direcciones es básicamente el flujo entre el empleo inactivo de baja calidad. Esto significa que, en términos generales, existe un costo para ingresar los costos en el mercado, es un proceso que los mercados laborales lo tienen como sistemas de cambios en las empresas y que de acuerdo a ellos se mide los ingresos y egresos que tiene esta, ya que refleja un mayor movimiento en cuanto al trabajo que realizan, estos insumos son sumamente importantes en las actividades del mercado nacional e internacional, esto, se relacionan con cambios negativos en la calidad del trabajo y mantenimiento de empleos de baja calidad, además de ser mujeres, personas mayores y trabajadores que trabajan desde el hogar La existencia se relaciona con cambios positivos en la calidad del trabajo y el mantenimiento de la calidad del trabajo. (Rivarola, 2019)

Por su parte Alvarado (2018) en su investigación tuvo como propósito plantear y Poner a prueba la hipótesis del mercado laboral multisectorial en el trabajo formal, informal voluntario e informal involuntario. La investigación fue de modelo empírico, de estadística descriptiva y para la recolección de datos se tomará en cuenta datos del año 2012 al 2016. El autor al realizar su estudio llegó a concluir que: En este sentido, diversos estudios empíricos han probado la hipótesis de la segmentación del mercado laboral. Sin embargo, las diversas deficiencias relacionadas con la especiación incorrecta de la función de comportamiento, la consideración del segmento laboral exógeno, el sesgo de selección de la fuerza laboral participante y el sesgo de autoselección de la parte informal o formal han sido insuperables.

En relación con el número total de trabajadores informales, la población asalariada urbana del sector privado representa del 9% al 13% de los trabajadores informales involuntarios. Esta relación es consistente de acuerdo con varias especificaciones. Asimismo, la presencia de capital humano, mujeres y menores reduce la posibilidad de informalidad, mientras que los seguros fuera del trabajo aumentan la posibilidad de informalidad. La principal implicación política que surge es que es necesario influir. (Alvarado, 2018)

Sánchez y Chafloque (2019) en su investigación tuvieron como objetivo reportar la tasa de informalidad laboral en el Perú del año 2014. Los autores realizaron un trabajo de diseño exploratorio, de corte transversal y como instrumento se utilizó las encuestas del ENAHO. Los autores luego de realizar su investigación llegaron a la siguiente conclusión: Estudios han demostrado que la mayor proporción de empleo formal y el segundo empleo informal identificado se encuentran en la capital. Lima Metropolitana es el espacio geográfico con mayor proporción de población, es decir, a mayor densidad poblacional, reaparición de formales e informales. prácticas o hay más condiciones para el modelo. Por tanto, los espacios más densamente poblados generan oportunidades y oportunidades de empleo, es decir, concentran una mayor tasa de PEAO, son estos espacios los que hacen posible el incremento de las actividades laborales.

En cuanto al trabajo informal en el trabajo formal, este es un punto relevante en la discusión, el foco está en la determinación del sistema laboral, pues como muestra la investigación, de acuerdo a la información brindada por los socios, existe una gran cantidad de empresas formales con una gran cantidad de puestos de trabajo que se desarrollan o desarrollan Relacionados con las condiciones laborales informales. Sin embargo, lo impactante del análisis de los resultados es que se ha puesto de manifiesto la creciente discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, pues en la mayoría de los casos representan el grupo más numeroso de trabajadores, y la sociedad se ve “obligada” a aceptar que no existe.

En términos de apoyo a los derechos laborales, la mayoría de sus actividades productivas son informales. En general, se ha encontrado que las prácticas de empleo informal también existen en lugares de trabajo con empleadores formales. Otra conclusión de la encuesta actual mencionada corresponde al grupo de trabajadores independientes denominado empleo informal. En este caso, debido a la información obtenida de ENAHO 2014, se puede determinar que las actividades laborales informales están relacionadas con diversos factores sociales o ítems sociodemográficos, estos factores sociales o ítems sociodemográficos son definidos por trabajadores independientes Prácticas laborales. (Sanchez & Chafloque, 2019)

En un estudio realizado por Machaca (2017) teniendo como objetivo Analizar los determinantes de la brecha de ingresos entre la fuerza laboral informal y el trabajo formal e informal de Perú, durante 2017. Para este estudio se empleó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental. La técnica utilizada para medir el empleo fueron los datos secundarios de la ENAHO 2017. Se concluye lo siguiente: “Cuando el empleador está en situación (trabajo dependiente) la brecha de tiempo es aún menor. Asimismo, con la mejora del nivel de investigación, la brecha de ingresos también ha aumentado, al igual que el género, la raza y las microempresas”. (Machaca, 2019)

Para este estudio también se encontró antecedentes locales para la variable comportamiento del empleo.

Los autores Ccorihuaman y Marocho (2018) en su estudio tuvieron como objetivo analizar factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral cusqueño durante el período 2014-2015. Los autores realizaron el método inductivo, tipo descriptivo – correlacional, diseño no experimental – transeccional y la población está constituida por personas que laboran en el mercado laboral de la provincia de Cuzco, que trabajan en condiciones formales e informales. La calidad de los empleados tiene que ver con el propósito de toda empresa, este proceso depende del nivel de reclutamiento por parte de la gerencia, pero para este recorrido se requiere de un estudio del producto que se quiere obtener en el mercado, mucho tiene que ver el índice de calidad de los productos, porque son resultados del trabajo que realizan los empleados, de aquí nace el cuidado y la importancia del reclutamiento del personal.

En cuanto a la calidad del empleo por género, el 52% de los hombres tiene baja calidad de trabajo, el 36% es de nivel medio y el 12% restante tiene alta (o buena) calidad de empleo. Sin embargo, la situación de las ocupadas en la PEA, el 67% tiene empleos de baja calidad, el 28% tiene empleos de calidad media y solo el 5% están en empleos. De alta calidad, mucho más baja que la de los hombres. Los porcentajes nos demuestran que, a mayor calidad, mayor rentabilidad, esto nos demuestra que los ingresos que genera la empresa están supeditados a la calidad del producto, situación que toda empresa competitiva está en busca. Las acciones

que se demuestre por la calidad del producto están supeditados a la calidad del personal con que cuenta la empresa.

De lo anterior se puede inferir que el sector informal proporciona una mayor proporción de empleos de baja calidad. En cuanto a la calidad del empleo en el sector cusqueño y el tamaño de la empresa durante el período de estudio, se encontró que las pequeñas y medianas empresas brindaban el 58% de las condiciones laborales en general, y solo el 8% de ellas tenían buenas condiciones laborales. Por eso, la importancia de las PyMEs en el Ministerio de Economía cusqueño, muchas veces brindan empleos de baja calidad. (Ccorihuaman & Marocho, 2018)

Pedraza (2016) en su estudio tuvo como propósito el análisis de los determinantes de la decisión de los trabajadores de aceptar el trabajo informal en el mercado laboral de Cuzco en 2014. El autor utilizó un estudio de tipo aplicada, nivel explicativo – correlacional, diseño por objetivos, la población estuvo Compuesto por personas del mercado laboral del Ministerio de Cuzco y encuestas nacionales de hogares-ENAHO se utiliza como técnica. La conclusión del autor es: Para un trabajador, los factores socioeconómicos son sumamente importante, porque toda persona está subordinada a los ingresos que tenga para sostener a su familia, los ingresos económicos con que cuenta una persona está supeditada y sujeta al nivel y calidad de trabajo que realice, porque las empresas buscan mano de obra calificada y la capacitación es muy rigurosa, para ello invierten cantidad de dinero en su capacitación y que un impacto positivo en el hecho que los individuos trabajan en micro. El nivel educativo es el determinante de si los trabajadores son informales en el mercado laboral del Ministerio del Cuzco en 2014. Esto se debe a que los coeficientes en el modelo de probabilidad nos muestran el impacto negativo en la probabilidad de aceptar un empleo. Empleo informal. En otras palabras, los trabajadores con bajos niveles de educación tienden a aceptar trabajos informales y mal remunerados.

La variable tamaño de empresa es una variable que determina si los trabajadores del mercado laboral del sector de Cuzco son informales en 2014. Esto se debe a que, en el modelo especificado, el trabajo informal realizado. Por otro

lado, el estado civil del individuo determina que los trabajadores en el mercado laboral del sector de Cuzco en 2014 sean informales.

Esto se debe a que la evidencia encontrada en el modelo de estimación muestra que los trabajadores tienen menos probabilidades de aceptar el trabajo informal bajo una sola condición. un efecto negativo. La edad de los trabajadores (en años) tiene un impacto negativo en la probabilidad de que los trabajadores del sector cusqueño acepten el trabajo informal en 2014. Esto se debe a que es posible que no tengan la presión o la carga familiar para obligarlos a aceptar condiciones laborales desfavorables. (Pedraza, 2016)

Respecto a las bases teóricas del comportamiento del empleo se consideró la teoría neoclásica del empleo, Según Figueroa (1993) esta teoría afirma que lo que se intercambia en el mercado laboral son servicios laborales por dinero, pero existe dos problemas, uno lógico y empírico, debido a que, si el mercado es perfectamente competitivo, la curva de demanda y la curva de oferta incluirán los costos de información. Entonces, el equilibrio de este mercado es como en cualquier mercado.

Los desempleados están dispuestos a trabajar con salarios de mercado, pero decidirán no gastar más recursos para encontrar un trabajo, optarán por estar desempleados. Por tanto, el paro observado solo puede ser voluntario (Figueroa, 1993). En ese sentido Barro en el año 1990 citado por Figueroa (1993) precisa el desempleo voluntario a través de la teoría de la búsqueda; sosteniendo que los trabajadores desempleados y los puestos vacantes en las empresas son el resultado de fricciones en el funcionamiento del mercado laboral. Dado que ni los trabajadores ni los puestos de trabajo son homogéneos, se necesita tiempo para ajustar el mercado laboral a un exceso de demanda cero.

El mercado laboral operará con información incompleta, ya sean trabajadores o empresas. Por lo tanto, el desempleo involuntario es simplemente funcional. Dadas las condiciones de oferta y demanda de trabajo en el mercado laboral, dentro de un cierto período de tiempo, habrá un flujo de trabajadores en busca de trabajo y desempleados. Dadas estas velocidades a las que la gente

encuentra y pierde puestos de trabajo, la economía tenderá a una situación natural. (Figuerola, 1993).

Respecto a la teoría del trabajo los teóricos como Adam Smith buscó comprender el movimiento de los precios, que son elementos centrales en los mercados, que, según él, generarían la división del trabajo y el aumento de la riqueza. Para comprenderlo plenamente, buscó en su teoría del trabajo el valor del soporte. Esta teoría nos dice que el valor de los bienes es equivalente a la cantidad de trabajo que puede comprar u ordenar. Sin embargo, David Ricardo admite que ciertos bienes, que tienen características muy particulares e inusuales, tienen sus precios determinados por su escasez.

Para Ricardo ningún trabajo puede incrementar su oferta y la cantidad de trabajo empleado en su producción tampoco afecta su precio. Cuanto más demandan los consumidores un bien, mayor es su escasez y, por tanto, más elevado su precio. Ésta es la definición de trabajo incorporado o trabajo contenido. Ambos autores mencionan el trabajo en sus teorías del valor, sin embargo, en diferentes direcciones. Para Smith, una mercancía vale tanto trabajo como puede comprar, excepto en la etapa primitiva, donde el capital y la renta de la tierra no se han acumulado ni se han convertido en propiedad. En Ricardo, la mercancía vale la cantidad de trabajo que se gasta en su producción (Mendes, 2012).

Por otra parte, la noción de mercancía trae consigo lo que Marx consideró su mayor contribución a la comprensión del orden económico y social del capitalismo: el doble carácter del trabajo materializado en la mercancía. Este doble carácter de la obra se refleja en una nueva relación entre los conceptos de valor de uso y valor de cambio, ya presentes en los clásicos, así como en la propia noción de valor (Mendes, 2012).

Por otra lado, en la teoría clásica del empleo, Karl Marx construyó un análisis crítico del problema del empleo en el modo de producción capitalista, que se basa en dos ideas clave: la acumulación de capital se basa en la explotación necesaria del trabajo asalariado en el ámbito de la producción para generar valor agregado y la reproducción del sistema implica la garantía de una oferta laboral suficiente para

satisfacer la demanda de las empresas, es decir, un mercado de trabajo funcional a los intereses del capital.

En este sentido, cabe mencionar que, al explicar la ley general de acumulación de capital, Marx argumentó que la competencia Inter capitalista requiere la búsqueda incesante de incrementar la productividad del trabajo, lo que a su vez requiere la introducción recurrente de la innovación tecnológica (Polanyi, 1980). Además, sostiene que la anarquía de la producción, la desconexión entre la oferta y el consumo de bienes y el carácter ficticio de la riqueza financiera, llevan al sistema a crisis de sobreacumulación.

Por lo tanto, al hacer una crítica contundente de la "Ley de Say", postulaba que la oferta agregada crea automáticamente una demanda correspondiente, por lo que Marx rechaza la creencia de que las fuerzas del mercado tienden a proporcionar un uso pleno de los factores productivos en una economía fundada en la competencia, y muestra que el sistema tiende a incrementar progresivamente la redundancia del trabajo en vivo (Mazzucchelli, 1985).

En comparación con la teoría económica neoclásica de Léon Walras afirmaba que el sistema económico tendía naturalmente hacia el equilibrio general, optimizando el resultado agregado de las decisiones de los agentes económicos y conduciendo al pleno aprovechamiento de los factores productivos (tierra, capital) y mano de obra). En ese sentido, el desempleo fue un desequilibrio momentáneo en el sistema. (Wishaupt, 2015)

Figuroa (1993) indica que, en la teoría clásica tradicional sostiene que, en el mercado laboral, el trabajo mercantil se intercambia a su costo de producción (o reproducción). Los salarios reales no tienen nada que ver con la cantidad y la cantidad está determinada por la cantidad de demanda.

Gran parte de los trabajadores buscan mejores ingresos en las empresas que labora, estas acciones exigen los empresarios la calidad de los servicios a los empleados, quienes están sometidos a una amplia capacitación, esto con fines de mejorar el producto y sean más competitivos en el mercado laboral. A esto se suma las fuertes de inversiones de capitales que realizan los empresarios, sobreoferta.

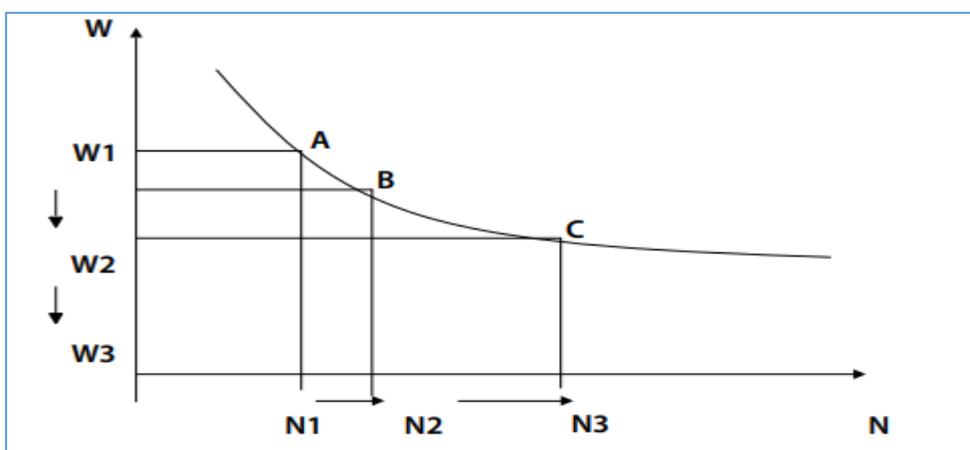
De hecho, la teoría asume una sobreoferta de salarios de subsistencia: es decir, asume una superpoblación en la economía. (Figueroa, 1993).

La curva de la demanda del empleo según Argoti (2011) Está representado por empresas, es decir, estas unidades de producción son las que requieren mano de obra para operar los equipos y máquinas que les permiten producir.

Como se aprecia en el rango de la curva, la demanda mucho depende la calidad de producto que ofrece la empresa al mercado, esto exige que los incentivos económicos a los empleados tienen que ser adecuados y apropiados, donde los empleados estén satisfechos de sus ingresos y sus esfuerzos sean recompensados con la calidad del producto que se ofrece en el mercado, haciendo que sea más competitivo y eficiente y esto está sujeto a lo perdido por una unidad de ocupación, por lo que se desprende de la siguiente fórmula que los empleadores siguen la ley de rendimientos marginales decrecientes (productividad marginal del trabajo) con empleo Aumenta y disminuye. Entonces, los clásicos creen que cuanto menor es la ocupación, mayor es la productividad marginal del trabajo, mayor es el salario correspondiente, pero esto también conducirá a que el empleador pueda contratar menos trabajadores, si la ocupación aumenta, la productividad marginal del trabajo disminuirá. Por lo tanto, el salario será Disminución, como resultado lógico, esto conducirá a un aumento en la demanda de trabajadores (Argoti, 2011)

Figura 1

Curva de demanda del empleo



Fuente: Basada en la teoría general de Keynes

Así mismo Argoti (2011) menciona que las oportunidades laborales representan la proporción de las situaciones laborales que ofrecen las empresas, está sujeta a las remuneraciones que ofrecen las empresas, esto hace que las capacitaciones que reciben deben estar acorde a las demandas del mercado laboral, en muchas situaciones esto se da a la inversa, de aquí la curva nos muestra las ventajas que tiene para los trabajadores las acciones que deben realizar a favor de la empresa y sus empleadores. La persona aporta una determinada cantidad de trabajo al mercado, que depende de la asignación diaria de tiempo (fijo) entre las actividades que realiza.

El trabajo también se define como un empleo remunerado, mientras que el ocio incluye todas las actividades realizadas por las personas, pero no reciben ninguna compensación. Las oportunidades laborales en el mercado laboral las brindan los trabajadores, quienes son las personas que brindan mano de obra a la empresa, es decir, sus capacidades físicas e intelectuales. Los trabajos clásicos primero asumen que la utilidad de los salarios debe ser al menos igual a la utilidad marginal negativa del empleo (Argoti, 2011). (Argoti, 2011).

Respecto a la teoría moderna de Keynes, esta teoría moderna del Considerando que ha establecido una curva de indiferencia, considerando que el tiempo diario entre la utilidad que obtiene del ajetreo se distribuye en función de su salario y la utilidad que le brinda el ocio. Dado que la curva de indiferencia establece el mismo nivel de utilidad, los individuos están dispuestos a sacrificar el tiempo libre a cambio del tiempo de trabajo en función de los salarios proporcionados. La utilidad marginal negativa del empleo se refiere a cualquier motivo que haga que una persona o un grupo de personas renuncien a su trabajo en lugar de aceptar salarios cuya utilidad sea menor que cierto límite. El empleo presenta algunas restricciones son las siguientes: La reducción de salario no siempre conduce a un aumento en el nivel de empleo. Esto se debe a que incluso si los salarios son bajos, es imposible contratar mano de obra, porque en realidad lo que se necesita será una fuente de empleo. que sólo puede crearse mediante una mayor inversión. Depende de la eficiencia marginal del capital. (Ccorihuaman & Marocho, 2018). Este autor cuestiona la flexibilidad de los salarios con base en la siguiente premisa:

Si bien se admite que el nivel salarial determina el nivel de empleo, los clásicos tienden a confundir los salarios reales con los nominales: por lo tanto, se dice que los salarios nominales (SN) son una especie de renta monetaria rígida, que representa trabajar en una empresa.

El monto que recibe el individuo es igual al monto que recibió por el servicio. De manera similar, creemos que las personas reunidas tienen la capacidad de obtener salarios nominales, pero los salarios reales nunca se pueden determinar, porque siempre depende del nivel general de precios, que a su vez debe depender de otras fuerzas en nuestra economía. La oferta monetaria es manipulada por el gobierno central, lo que significa que el gobierno es la única fuerza que pone dinero en la economía para que circule (Ccorihuaman & Marocho, 2018). En algunos casos, existe una situación inherente en la que los trabajadores pueden cambiar el nivel salarial en un momento determinado. Por ello, implementarán el mercado clásico. Hay un ejemplo obvio en el que hay empleados altamente calificados, o puede ser Dijo que tiene una rica experiencia. Se puede decir que es un trabajador a los ojos del empleador, y esta persona no está trabajando por salarios bajos, lo que pone nuevas restricciones al mecanismo regulador propuesto por la ortodoxia clásica. (Ccorihuaman & Marocho, 2018).

Según a las teorías establecidas la Dirección de Migración Laboral (2017) Definir el empleo como una situación que otorga a una persona una situación laboral, en virtud de su relación laboral con una autoridad superior, ya sea una persona o un grupo académico, permitiéndole ocupar un puesto o puesto de trabajo. (Dirección de Migración Laboral, 2017).

Así también la OIT (1997) considera. Contratar a todas las personas que tengan más de cierta edad y pertenezcan a cualquiera de las siguientes categorías en un período corto de tiempo (como una semana o un día): trabajo remunerado o autónomo. (OIT, 1997). El empleo asalariado está referido a aquellas personas que están: Trabajar en el período de referencia para obtener salario o salario en efectivo o en especie; tener un trabajo pero no tener trabajo durante el período de referencia, y mantener un contacto formal con su trabajo, y cumplir con los siguientes estándares: Pagar sueldos o salarios sin interrupción; garantía ante imprevistos

Reincorporación al final o pacto en la fecha de reinserción social; durante la ausencia, los trabajadores pueden recibir una retribución social y no están obligados a aceptar otros trabajos.

Asimismo, las personas se ausentan temporalmente del trabajo (por enfermedad o accidentes, vacaciones o feriados, huelgas, huelgas patronales, baja por estudios o formación profesional, baja por maternidad o paternidad, suspensión por dificultades económicas, caos organizativo o suspensión temporal por las siguientes causas) razones) como mal tiempo, fallas mecánicas o eléctricas, escasez de materias primas o combustible), pero solo si tienen una conexión formal con el trabajo. Y miembros de las fuerzas armadas, incluidos miembros permanentes y temporales (Neffa, Panigo, Pérez, & Persia, 2014).

Mientras que el empleo independiente para este autor viene a ser aquellas personas que están: Trabajar durante el período de referencia y realizar algún trabajo en efectivo o en especie (es decir, trabajar al menos una hora) para obtener beneficios o prestaciones familiares; trabajar en una empresa, pero no trabajar porque se ausenta temporalmente del trabajo por algún motivo específico durante el período de referencia. Por otro lado, los trabajadores que no perciben remuneraciones por el tiempo no laborable y establecidos en la empresa (permisos, vacaciones y otros) afecta a la situación familiar, acción que influye en la situación económica del familiar, los empleadores los califican como improductivos, para ello los empleadores toman acciones de cooperación con incentivos fuera de la labor de trabajo. (Neffa, Panigo, Pérez, & Persia, 2014).

Enríquez y Galindo (2015) Los autores explican que el trabajo que realizan los trabajadores está ampliamente relacionado con la calidad de producto que realizan, porque de ello parte el reconocimiento personal que los empresarios tienen sobre aquellos trabajadores que destacan en cuanto a su labor como: incentivos adecuados, vacaciones padas, bonos, etc. Acción que muchos trabajadores lo toman como motivación positiva para el trabajo que realiza.

Mientras que el empleo informal para Sandoval (2014) El trabajo informal (o trabajo informal) es un tema relativamente nuevo en la literatura económica, que está relacionado con la existencia de regulaciones legales en la economía donde

las actividades productivas no están reguladas. Desde esta perspectiva, intuitivamente se puede decir que la informalidad laboral ha existido de una forma u otra desde que aparecieron al menos los primeros códigos laborales, tributarios y comerciales Orden, supervisión y control. (Sandoval, 2014).

Es así que Cristóbal y Barnechea (2018) menciona que son actividades laborales de trabajadores independientes, vendedores ambulantes, trabajadores de limpieza, limpiavidrios, etc. Este tipo de trabajos suelen tener una remuneración muy baja y las condiciones laborales también son muy malas. Además, debido a que no cuentan con la protección legal de las relaciones laborales, son trabajos sin protección social y no pueden brindar estabilidad económica a los trabajadores. (Cristobal & Bernachea, 2018)

Según la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (2015) explica que la calidad del empleo Significará una buena correspondencia entre el nivel de habilidad o las calificaciones del trabajo y la fuerza laboral, ya sea que la empresa tenga una fuerza laboral eficiente y calificada o una persona que se centre en la seguridad laboral, los niveles salariales, la asistencia social, etc. En realidad, estos puntos de vista no son estrictamente excluyentes ni contradictorios, pero también tienen algo en común.

(UNECE, 2015). Para analizar el problema se hizo muchos estudiosos analizan la calidad del producto a través de variables y que en muchos casos nos muestran la objetividad del trabajo que realizan los trabajadores, mostrando indicadores de superación en cuanto al mercadeo del producto, buscando la satisfacción de los clientes, por supuesto que esto requiere de permanente actualización y exigencia al momento de mejorar la calidad de los productos. personal en el trabajo puede permanecer inalterada. (Eichhorst, Wozny, & Mähönen, 2015). En ese entender, el mercado laboral hace referencia para todas las personas que cambian de trabajo, también se puede decir que quienes compran servicios se han convertido en empleadores o empresas, dan forma a la demanda de trabajo y quienes venden servicios se adaptan a la oferta de trabajo. (Dirección de Migración Laboral, 2017)

Para (Rivarola, 2019) los indicadores de la construcción de la calidad del empleo son tres: a) Subempleo causado por ingresos (oculto): "El ingreso laboral es mayor que el costo de la canasta básica del hogar de cada receptor de ingresos. Si se cumplen las reglas anteriores, el indicador toma el valor 1, en caso contrario el valor es 0". b) Trabajo Indicador de horas: "El indicador también incluye a quienes trabajan pocas horas, pero quieren y tienen tiempo para trabajar más; al igual que quienes trabajan demasiadas horas a la semana". Las reglas utilizadas en cada caso son: Clásico Los indicadores de subempleo por hora incluyen trabajar no menos de 35 horas a la semana y espero tener tiempo para trabajar más horas a la semana. Personas que trabajan más de 48 horas a la semana. En teoría, esto significa que no siguen el horario de trabajo estándar de 6 días y 8 horas a la semana. C) La existencia del contrato: "Existe un contrato de trabajo. Si se cumplen las reglas anteriores, el valor del índice es 1, en caso contrario el valor es 0". (Rivarola, 2019).

En tal sentido la variable comportamiento del empleo se dimensiona de la siguiente manera: Condición de la actividad o condición del trabajo El trabajo, como forma de comportamiento, que se analiza en referencia a diferentes sistemas. Todos los elementos de estos sistemas constituyen tantos factores o determinantes del trabajo o, como decimos más concretamente, condiciones laborales. Por lo que el problema de las condiciones de trabajo es, sobre todo, social, económico y político. Las soluciones, en general, se centran en las relaciones de poder existentes entre la empresa y la sociedad. (Serrao, 2017). En este sentido, las circunstancias en las que se desarrolla una determinada actividad son definidas y 'reconocidas' como condiciones de trabajo en un determinado contexto histórico - social. (Ávila, 2011).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación el enfoque es de tipo cuantitativo, por cuanto se recabará información empírica para describir la variable de estudio.

El alcance de estudio es descriptivo, porque se presenta la variable tal y como se encuentra en la realidad. Como diseño es el no experimental, en vista que no se ha manipulado deliberadamente ninguna variable.

3.2. Variable de estudio

a. Empleo

Definición conceptual del empleo

El empleo se refiere tanto al trabajo como a la ocupación, un tipo de comercio. Tomando como referencia a las actividades que realiza el hombre, podemos decir que el empleo es el esfuerzo físico y psicológico que realiza toda persona, con la finalidad de lograr un propósito personal; el empleo está sujeto a los niveles de remuneración que persiben las persona. (Cristobal & Bernachea, 2018).

Definición operacional

Para medir el comportamiento del empleo se ha considerado como dimensiones la condición de la actividad del empleo, la ocupación principal y el tipo de empleador.

Escala de medición

Tomando en cuenta los indicadores, la escala de medición empleada ha sido el nominal, debido a que las categorías consideradas no tienen un orden jerárquico.

Operacionalización de la variable de estudio

Tabla 1

Operacionalización de la variable empleo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Empleo	El empleo se refiere a cualquier actividad que contrata a alguien para realizar una serie de tareas específicas y recibir recompensas económicas. (Cristobal & Bernachea, 2018).	Para medir el comportamiento del empleo se ha considerado como dimensiones la condición de la actividad del empleo, la ocupación principal y el tipo de empleador.	Condición de la actividad Ocupación principal Tipo de empleador	Tenencia de trabajo Tenencia de algún empleo fijo o negocio al que próximamente volverá Actividad realizada al menos una hora para obtener ingresos Ocupación principal Tenencia de trabajador familiar no remunerado Tenencia de trabajadores remunerados Empresa o entidad donde trabaja en su actividad Negocio o empresa que lleva los libros de ingresos y gastos de la SUNAT Tipo de pago o ingreso Tipo de contrato Cantidad de trabajadores Tipo de empresa

3.3. Población de investigación

La población de estudio es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

- a. Para la línea de base es decir para el año 2019, lo constituyen el total de personas que han formado parte de la muestra de estudio de la Encuesta Nacional de Hogares aplicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú.
- b. Para la población de estudio que corresponde al año 2020 está constituido por el total de personas económicamente activas de la región Cusco. Según el reporte de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resulta ser de 982,570.

Muestra de estudio

Para la muestra a ser considerada para el año 2020 es de tipo probabilístico. Para cuyo efecto se ha utilizado la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + z^2 + p + q}$$

Donde:

N = 982,570 personas

z = 1,96

E= 5 % = 0,05

p = 0,5

q = 1- p = 0.5

Reemplazando tenemos

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 982,570}{0,05^2(982,570 - 1) + 1,96^2 + 0,5 * 0,5}$$

Resolviendo tenemos

$$n = \frac{0,9604 * 982,570}{0,05^2(982,570 - 1) + 0,9604}$$

Resolviendo se tiene una muestra de:

$$n = \frac{943660.228}{2457.3829}$$

$$n = 384.01$$

Lo que representa una muestra de 384 personas.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La recopilación de datos son datos recopilados en el entorno natural y diario de los participantes o unidades de análisis. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

- a. Para la línea de base 2019 se ha utilizado la técnica de la recopilación documental y el instrumento ha sido la ficha de recolección de datos, que en este caso particular ha sido la base de datos en SPSS que ha sido proporcionado por el INEI.
- b. Para el caso de la recolección de datos para el año 2020 la técnica empleada ha sido la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario on-line el mismo que se ha implementado en el siguiente link:
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf9eSxVqz14NLmPTgJj5vPyeHWvDYNb7JugZQrIQ4gcT-6qsQ/viewform>

3.5. Procedimientos

1. Se ha elaborado la encuesta en forma virtual tal como aparece a continuación

SITUACIÓN DEL EMPLEO 2020 - REGIÓN CUSCO

1. Sexo

a. Masculino

b. Femenino

2. Edad

a. Menor de 25 años

b. De 26 a 40 años

c. De 41 a 55 años

d. De 56 a más años

4. La semana pasada tuvo algún trabajo (sin contar los quehaceres del hogar).

a. Si

b. No

5. En caso no haya estado trabajando:

- a. Tiene algún empleo fijo al que próximamente volverá
- b. Tiene algún negocio propio al que próximamente volverá
- c. Apoyo en algún negocio propio o de un familiar
- d. Apoyo ofreciendo algún servicio
- e. Apoyo haciendo algo en casa para vender
- f. Apoyo Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.
- g. Apoyo Realizando alguna labor artesanal
- h. Apoyo realizando otras actividades

6. Ud. se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:

- a. Empleador o patrono
- b. Trabajador Independiente
- c. Empleado
- d. Obrero
- e. Trabajador Familiar No Remunerado
- f. Trabajador del Hogar
- g. Otro

7. ¿Le ayudaron personas de su familia sin recibir una remuneración fija?

- a. Si
- b. No

8. ¿Tenía Ud. trabajadores remunerados a su cargo?

- a. Si
- b. No

9. En su ocupación principal, ¿Ud. trabajó para:

- a. Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (militares)
- b. Administración Pública
- c. Empresa Pública
- d. Empresas especiales de servicios (SERVICE)
- e. Empresa o Patrono Privado

10. El negocio o empresa donde trabaja, ¿Se encuentra registrado en la SUNAT, como:

- a. Persona Jurídica (Sociedad Anónima; SRL; Sociedad Civil; EIRL; Fundación ó Asociación, etc.)
- b. Persona Natural (con RUC, RUS, RER, u otro régimen)
- c. No está registrado (no tiene RUC)

11. El negocio o empresa donde trabaja, ¿Lleva las cuentas por medio de libros (ingresos y gastos exigidos por la SUNAT) o sistema de contabilidad?

- a. Si
- b. No

12. El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:

- a. Sueldo
- b. Salario
- c. Comisión
- d. Destajo
- e. Subvención

13. El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:

- a. Honorarios profesionales (con RUC)
- b. Ingreso (ganancia) por negocio o servicio
- c. Ingreso como productor agropecuario
- d. Propina
- e. En especie
- f. Otro

14. Bajo qué tipo de contrato laboro

- a. Contrato indefinido, nombrado, permanente
- b. Contrato a plazo fijo (sujeto a modalidad)
- c. Convenios de Formación Laboral Juvenil /Prácticas Pre-profesionales
- d. Contrato por locación de servicios (Honorarios profesionales, RUC), SNP
- e. Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS)
- f. Sin contrato

15. En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose Ud., ¿laboraron?

- a. Hasta 20 personas
- b. De 21 a 50 personas
- c. De 51 a 100 personas
- d. De 101 a 500 personas
- e. Más de 500 personas

Enviar

2. Se ha procesado los datos con ayuda del programa SPSS

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recogidos toda la información se ha procedido a generar las tablas estadísticas presentando frecuencias y porcentajes a efectos de realizar el análisis comparativo.

3.7. Aspectos éticos

Bajo ninguna circunstancia se ha procedido a solicitar la identidad de los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

La semana pasada tuvo algún trabajo (sin contar los quehaceres del hogar).

Categorías	2019	2020
Si	79,3	49.1
No	20,7	50.9
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Los resultados de la Tabla 2 permiten evidenciar que haciendo una comparación entre el año 2019 y 2020, en este último periodo se ha visto una reducción drástica del empleo debido al COVID19 además de los problemas sociales, económicos y políticos, donde solo el 49.1% de los encuestados indican que la semana anterior tuvieron algún trabajo que realizar, sin contar los quehaceres del hogar, así mismo el 50.9% de encuestados indicaron que no realizaron ningún trabajo en la semana previa.

Tabla 3*En caso no haya estado trabajando ¿Qué piensa hacer?*

Reactivos		2019	2020
Tiene algún empleo fijo al que próximamente volverá	SI	3.4	1.5
	NO	96.6	98.5
Tiene algún negocio propio al que próximamente volverá	SI	0.8	0.6
	NO	99.2	99.4

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Los resultados presentados en la Tabla 3 permiten inferir que comparando el año 2019 con el año 2020, en este último periodo, el 1.5% de encuestados indican que tienen un empleo fijo al que próximamente volverán, por otra parte, el 0.6% sostienen que poseen un negocio propio y que próximamente volverán. Lo cual se observa que para el 2020 el empleo se ha visto afectado, de igual forma los negocios propios a causa de la crisis sanitaria.

La influencia del COVID19 es realmente impresionante, porque hasta las posibilidades de volver a algún empleo de las personas que no tienen trabajo se ha convertido en un problema social, así se tiene que el proceso de reactivación económica en el Perú no se ha desarrollado conforme a lo planificado, en algunas regiones del país durante el mes de Agosto, como es el caso de la región Cusco, ha vuelto a ingresar a un proceso de cuarentena focalizado, situación que ha disminuido las posibilidades de trabajar. Sin embargo, gran cantidad de personas en edad de trabajar, han logrado generarse empleos diversos tales como la venta de mascarillas, delivery de comida, las tiendas de ferreterías de han convertido en tiendas de abarrotes, entre otros.

Tabla 4

La semana pasada, ¿Realizó alguna actividad al menos una hora para obtener ingresos en dinero o en especie, como:

Categorías	2019	2020
Apoyo en algún negocio propio o de un familiar	0.3	0.2
Apoyo ofreciendo algún servicio	0.0	0.5
Apoyo haciendo algo en casa para vender	0.0	1.3
Apoyo vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.	0.0	0.2
Apoyo realizando alguna labor artesanal	0.0	1.7
Apoyo haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo	0.2	0.0
Trabajando para un hogar particular.	0.0	0.0
Fabricando algún producto	0.0	1.5
Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales.	0.0	2.1
Ayudando a un familiar sin remuneración	6.3	10.5
Otra	0.6	0.9

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

La capacidad de resiliencia del poblador en la región Cusco ha ocasionado que pueda generar alguna posibilidad de empleo, algunos pobladores que vivían en las ciudades, han regresado al campo a dedicarse a labores de agricultura y en otros casos han participado de las labores del hogar en casas de familiares.

Un importante segmento de la población se ha dedicado a labores como la venta de comida mediante la modalidad de delivery, es decir proveer de servicios de almuerzo y cena mediante el delivery. Otro grupo se ha dedicado a la fabricación de algún producto, en este caso a la confección de mascarillas, también a la confección de ropa especial para el trabajo. También a la venta de alcohol, gel, artículos de limpieza, a la desinfección de casas, entre otras labores.

Tabla 5

Ud. se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:

Categorías	2019	2020
Empleador o patrono	1.8	0.8
Trabajador Independiente	43.3	39.1
Empleado	12.3	11.3
Obrero	9.5	6.0
Trabajador Familiar No Remunerado	32.1	42.0
Trabajador del Hogar	0.7	0.6
Otro	0.3	0.2
Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Los resultados de la Tabla 5 permiten evidenciar que haciendo un comparativo del 2020 con el 2019; en el primero existe una mayor demanda en cuanto al trabajador familiar no remunerado, siendo un puntaje de 42.0%; por otra parte, el 39.1% de los encuestados son trabajadores independientes en el año 2020.

Como podemos apreciar, las personas que eran propietarios de sus negocios se han visto quebrados, eso ocurrió en restaurantes, hoteles y empresas dedicadas al turismo, que no han tenido la oportunidad de trabajar por el cierre de los aeropuertos en el Perú, situación que afectó al sector turismo en especial. Las ocupaciones de empleado (contrato a tiempo determinado) y obrero han disminuido por cuanto el sector construcción también ha paralizado sus actividades económicas.

El apoyo que algunas personas han brindado a sus familias a cambio de comida u otras especies no remunerativas se ha incrementado, puesto que la pandemia ha hecho migrar de personas con trabajo estable, a ayudar en labores a sus familiares puesto que no tenían ningún tipo de ingresos fijos.

Tabla 6

¿Le ayudaron personas de su familia sin recibir una remuneración fija?

Categorías	2019	2020
Si	71.6	82.0
No	28.4	18.0
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Los resultados de la Tabla 6 permiten evidenciar que, a diferencia del año 2019, en el año 2020 se estima que el 82.0% de encuestados han sido ayudados por sus familias, sin recibir ninguna remuneración fija; por otra parte, solo el 18.0% de encuestados no tuvieron el apoyo familiar.

Tabla 7

¿Tenía Ud. trabajadores remunerados a su cargo?

Categorías	2019	2020
Si	4.0	3.2
No	96.0	96.8
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Los resultados de la Tabla 7 permiten evidenciar que existe una diferencia mínima entre los años 2019 y 2020, aun así, es una clara evidencia de la informalidad existente en el Perú, de una parte, indican que tienen empleo, también manifiestan que se desempeñaron como patrono o empleado, sin embargo. No reportan que tienen empleados a su cargo. Prevalece la actividad dependiente.

Tabla 8

En su ocupación principal, ¿Ud. trabajó para:

Categorías	2019	2020
Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú	0.7	0.7
Administración Pública	32.6	32.1
Empresa Pública	0.5	0.5
Empresas especiales de servicios (SERVICE)	0.7	0.4
Empresa o Patrono Privado	65.5	66.3
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia en la Tabla 8 la proporción se mantiene inalterable en varias alternativas puesto que no se han evidenciado despidos en las fuerzas armadas, policía nacional, empresas públicas ni en otros segmentos poblacionales.

Tabla 9

El negocio o empresa donde trabaja, ¿Se encuentra registrado en la SUNAT?, como:

Categorías	2019	2020
Persona Jurídica (Sociedad Anónima; SRL; Sociedad Civil; EIRL; Fundación o Asociación, etc.)	6.8	6.1
Persona Natural (con RUC, RUS, RER, u otro régimen)	8.5	7.9
No está registrado (no tiene RUC)	84.7	86.0

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia de la Tabla 9 se tiene que se ha incrementado la informalidad habiendo subido de 84,7% registrado en el año 2019 a un 86% que se aprecia en el año 2020.

Tabla 10

El negocio o empresa donde trabaja, ¿Lleva las cuentas por medio de libros (ingresos y gastos exigidos por la SUNAT) o sistema de contabilidad?

Categorías	2019	2020
Si	9.4	8.8
No	90.6	91.2
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia de la Tabla 10 se tiene que se ha incrementado la informalidad, puesto que de un 90.6% de negocios o empresas que no llevan las cuentas por medio de libros se ha incrementado a 91,2% en este aspecto.

Tabla 11

El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:

Categorías	2019	2020
Sueldo	12.2	12.0
Salario	9.3	8.8
Comisión	0.1	0.2
Destajo	0.0	0.2
Subvención	0.0	9,9

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia de la Tabla 11, se tiene que una parte de la población ha sido considerada por el Estado para la obtención de algún tipo de BONO que se considera para estos efectos como subvención económica.

Tabla 12

El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:

Categorías	2019	2020
Honorarios profesionales (con RUC)	0.6	0.4
Ingreso (ganancia) por negocio o servicio	17.4	22.0
Ingreso como productor agropecuario	27.8	31.0
Propina	0.0	1.5
En especie	7.8	8.5
Otro	0.0	0.4
No recibe	32.5	36.2

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia de la Tabla 12, si bien cierto que ha disminuido los ingresos por recibo de honorarios profesionales, en cambio, los ingresos por ganancias de negocios o servicios, así como de productores agropecuarios han mejorado significativamente.

Tabla 13*Bajo qué tipo de contrato laboro:*

Categorías	2019	2020
Contrato indefinido, nombrado, permanente	7.3	3.0
Contrato a plazo fijo (sujeto a modalidad)	11.8	8.5
Convenios de Formación Laboral Juvenil /Prácticas Preprofesionales	0.2	0.0
Contrato por locación de servicios (Honorarios profesionales, RUC), SNP	3.8	2.5
Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS)	0.8	0.6
Sin contrato	76.0	85.4
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia de la Tabla 13 se tiene ha disminuido la proporción de personas que tenían contrato indefinido, nombrado o permanente, ocurre que la pandemia del COVID 19 en muchos casos, ha provocado el cierre de empresas que tienen una antigüedad importante, es así que hoteles y restaurantes de la ciudad de Cusco con arraigo han cerrado operaciones con la consecuencia despido de personas o conclusión de vínculo laboral.

Tanto las personas que tenían contrato por locación de servicios, así como del régimen especial de contratación también se ha reducido, mientras que las personas que no tienen contrato se ha incrementado de 76% a 85,4%.

Tabla 14

En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose Ud., ¿laboraron?

Categorías	2019	2020
<i>Hasta 20 personas</i>	88.2	91,0
<i>De 21 a 50 personas</i>	0.8	0.7
<i>De 51 a 100 personas</i>	0.9	0,8
<i>De 101 a 500 personas</i>	0.6	0,4
<i>Más de 500 personas</i>	9.5	7,1
<i>Total</i>	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Comentario:

Como se evidencia de la Tabla 14 el número de trabajadores en pequeñas empresas se ha incrementado ostensiblemente, en cambio las empresas grandes han reducido personal ostensiblemente. Vale decir que en el año 2019 se contaba con el 88.2% de trabajadores es decir hasta 20 personas, así mismo para el 2020 las empresas tuvieron hasta 20 personas trabajando en un 91%, siendo así las empresas con mayor capacidad de personal las que se redujeron.

V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados en el capítulo anterior expresan que en efecto la pandemia COVID 19 en el ámbito de la región Cusco ha influido significativamente en el empleo, es así que los empleos relacionados con el sector turismo, de servicios, y afines han sufrido una merma considerable, es decir que el trabajo en muchas de estas actividades se ha reducido a cero, puesto que con el cierre de los aeropuertos en todo el territorio nacional se han suspendido todas las actividades empresariales. Del mismo modo, las actividades relacionadas con el rubro de servicios han sido clausurado en todo momento, significando enormes pérdidas económicas para sus propietarios, en consecuencia, el empleo también se ha visto perjudicado.

El sector construcción es otro de los sectores económicos que ha sido golpeado con la pandemia COVID19, en diversas funciones de la economía se han paralizado las obras, tanto en vivienda, como en transportes. A pesar de ser vitales han sido suspendidas las actividades económicas.

De otro lado, la población económicamente activa se ha reinventado, los servicios de delivery han crecido, varios segmentos han cambiado de rubro, así mismo se ha mejorado otros rubros como transporte. De otro lado no es posible hacer comparaciones con otros trabajos de investigación puesto que este trabajo es pionero en este campo del saber y en especial en la región Cusco.

VI. CONCLUSIONES

1. Las características de la condición de la actividad del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020 reflejan una disminución en la tenencia del empleo de un 79,3% a un 49,1%
2. Las características de la ocupación principal del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020, indican que la mayoría de la población labora en forma independiente.
3. Las características del tipo de empleador en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020 predominantemente se tratan de empleadores independientes.
4. El comportamiento de los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020, nos indica que el COVID19 ha influido significativamente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Monitorear permanentemente la situación del empleo en la Región Cusco.
2. Generar oportunidades de empleo desde los gobiernos locales, a efectos de mejorar la cadena de pagos en todos los servicios prestacionales.
3. Formalizar el empleo de los trabajadores independiente, a efectos que, en el tiempo, pudieran tener acceso a los servicios de la seguridad social y a una pensión justa.
4. Reactivar la actividad económica del Turismo, puesto que al ser una de las actividades de servicios más importantes de la región genera empleo

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2018). *Empleo informal y mercados laborales multisegmentados en el Perú*. Lima: Tesis para Licenciado en Economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión Keynesiana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 35-57.
- Ávila, A. (2011). *Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores da Saúde*.
- Caro, J. (2016). Comportamiento del empleo en actividades de ciencia, tecnología e innovación (ACTI) en el sector servicios - Colombia. *Económicas CUC*, 95-122.
- Ccorihuaman, C., & Marocho, M. (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*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Ccorihuaman, C., & Marocho, M. (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*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- CGTP. (2020). *Situación laboral en época de COVID 19*. Lima: Instituto de Estudios Sindicales.
- Cristobal, L., & Bernachea, E. (2018). *El empleo informal y su influencia en el producto interno bruto en el Peru 2012 - 2017*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
- Dirección de Migración Laboral. (2017). *Glosario básico de términos de la gestión migratoria laboral*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>
- Eichhorst, W., Wozny, F., & Mähönen, E. (2015). *What is a Good Job?* IZA: Discussion Paper No. 9461.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). *Empleo en Serie de Estudios Económicos*. México.
- Figuroa, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*. Lima: Serie Documentos de Trabajo.
- García, C. (2009). *Comportamiento del mercado laboral en México*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Juste, J. (2012). Análisis del comportamiento del empleo industrial en los sistemas productivos locales en Castilla y León. *Revista de estudios empresariales Segunda época*, 84-112.
- Machaca, L. (2019). *Determinantes de la informalidad laboral y brechas de ingresos entre empleos formales e informales en el Perú, periodo 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Mazzucchelli, F. (1985). *A contradição em processo: o capitalismo e suas crises*. São Paulo: Brasiliense.
- Mendes, F. (2012). *Uma discussão sobre a teoria do valor em Smith, Ricardo e Marx*. Brasil: Universidad Federal do Rio de Janeiro.
- Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones.
- OIT. (1997). *El empleo en el mundo 1996/97: Las políticas nacionales en el área de la mundialización*. Ginebra: OIT.
- Pedraza, T. (2016). *Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del cusco, en el año 2014*. Cusco: Tesis para Economista por la Universidad Andina del Cusco.
- Polanyi, K. (1980). *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Campus.
- Rivarola, R. (2019). *Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano. Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes*. Lima: Tesis para Licencia en Economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanchez, M., & Chafloque, R. (2019). *La informalidad laboral en el Perú: Un mapa nacional basado en la ENAHO*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad y Desarrollo*, 9-45.
- Serrao, I. (2017). *As Condições de Trabalho, os Riscos Gerais e os Riscos Psicossociais nos Profissionais de Saúde: Um estudo no Pólo de Valongo do Centro Hospitalar São João do Porto*. Porto: Universidade Fernando Pessoa (UFP).
- UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment*. United Nations New York and Geneva: A Statistical Framework.

Velandia, D. (21 de Octubre de 2020). Un estudio reveló que el empleo en Perú tardará hasta cinco años en regresar a niveles prepandemia. *Gestión*, pág. 1.

Wishaupt, M. (2015). *Teorias do desemprego: um guia de estudo*. Campinas: Instituto de Economía UNICAMP.

Zapata, C. (2007). Análisis del comportamiento del empleo del personal calificado en bibliotecas y archivos en Colombia. *Revista Códice*, 21-34.

ANEXOS

ISTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

1. *La semana pasada tuvo algún trabajo (sin contar los quehaceres del hogar).*
2. *En caso no haya estado trabajando ¿Qué piensa hacer?*
3. *La semana pasada, ¿Realizó alguna actividad al menos una hora para obtener ingresos en dinero o en especie, como:*
4. *Ud. se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:*
5. *¿Le ayudaron personas de su familia sin recibir una remuneración fija?*
6. *¿Tenía Ud. trabajadores remunerados a su cargo?*
7. *En su ocupación principal, ¿Ud. trabajó para?*
8. *El negocio o empresa donde trabaja, ¿Se encuentra registrado en la SUNAT?, como:*
9. *El negocio o empresa donde trabaja, ¿Lleva las cuentas por medio de libros (ingresos y gastos exigidos por la SUNAT) o sistema de contabilidad?*
10. *El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:*
11. *El tipo de pago o ingreso que Ud. recibe en su ocupación principal es:*
12. *Bajo qué tipo de contrato laboro:*
13. *En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose Ud., ¿laboraron?*

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Comportamiento del empleo en la provincia del Cusco en el año 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Método
¿Cómo se han comportado los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?	Describir el comportamiento de los principales indicadores del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020.	No requiere por ser estrictamente descriptivo	Empleo	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuáles son las características de la condición de la actividad del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?	Describir las características de la condición de la actividad del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020.			Alcance: Descriptivo
¿Cuáles son las características de la ocupación principal del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?	Describir las características de la ocupación principal del empleo en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020.			Diseño: No experimental
¿Cuáles son las características empleador en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020?	Describir las características del empleador en el ámbito de la provincia del Cusco en el año 2020.			Población: Población económicamente activa de la provincia del Cusco
				Muestra: Probabilístico
				Técnica: Encuesta virtual
				Instrumento Cuestionario on-line