



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ECONÓMICA



**DETERMINANTES DEL EMPLEO EN EL DISTRITO DE
AYAPATA, PROVINCIA DE CARABAYA, PUNO 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

LIZ MARGOT RAMOS CARTA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO ECONOMISTA

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**DETERMINANTES DEL EMPLEO EN EL DI
STRITO DE AYAPATA, PROVINCIA DE CA
RABAYA, PUNO 2022**

AUTOR

LIZ MARGOT RAMOS CARTA

RECuento DE PALABRAS

27425 Words

RECuento DE CARACTERES

144561 Characters

RECuento DE PÁGINAS

126 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.8MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 17, 2024 12:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 17, 2024 12:06 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

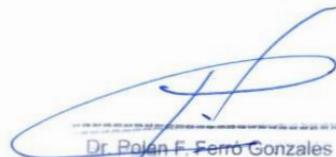
- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado




Dr. Sabine Edgar Mamani Choque
Director de la Unidad de Investigación - FIE
UNA - PUNO


Dr. Polán F. Ferro Gonzales
Ingeniero Economista
CIP: 132986

Resumen



DEDICATORIA

A la fortaleza de mi vida mis señores padres Abraham Ramos y Domitila Carta, ustedes y su apoyo diario en mi vida me permitieron culminar mis estudios en la Universidad Nacional Del Altiplano.

A mi hermosa hija Arwen Kalesi por brindarme su apoyo incondicional y motivarme a seguir adelante para cumplir este sueño.

También a Dios, por brindarme el apoyo espiritual, salud y fortaleza a lo largo de mi etapa universitaria.

Finalmente, a mis queridos hermanos Eddy y Wilber muchas gracias por apoyarme moralmente y siempre entregarme el vigor para seguir adelante.



AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Ingeniería Económica de la Universidad Nacional del Altiplano, por brindarme una formación profesional de excelencia.

A mis padres por ser el pilar fundamental, que me brindaron su apoyo durante este proceso.

A mi Asesor, D.SC. Polan Franbalt Ferro Gonzales, que apoyó mi idea de investigación desde el primer momento, por su amabilidad, disponibilidad y compromiso en la realización de la presente tesis

A mis jurados, D.Sc. Teodocio Lupa Quisocala, M.Sc. Marcial Guevara Mamani y ECO. Efrain Franco Chura Zea, por la dedicación y apoyo brindado haciendo posible el desarrollo de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1.1 Problema general.....	16
1.1.2 Problemas específicos	16
1.2 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.2.1 Hipótesis general	17
1.2.2 Hipótesis específicas	17
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	17
1.3.1 Contribución tecnológica y económica.....	17
1.3.2 Justificación social y comunitaria	19
1.3.3 Conclusiones y perspectivas futuras	20
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.4.1 Objetivo general	21



1.4.2	Objetivos específicos	21
-------	-----------------------------	----

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1	MARCO TEÓRICO	22
2.1.1	Empleo	22
2.1.2	Nivel socioeconómico	24
2.1.3	Atributos individuales	26
2.1.4	Atributos de empleo	31
2.1.5	Mercado de trabajo	35
2.2	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	38
2.2.1	Antecedentes internacionales	38
2.2.2	Antecedentes nacionales	40
2.2.3	Antecedentes locales	43
2.3	MARCO CONCEPTUAL	47
2.3.1	Empleo	47
2.3.2	Nivel educativo	51

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	52
3.1.1	Población	52
3.1.2	Muestra	52
3.2	DISEÑO ESTADÍSTICO	53
3.2.1	Método descriptivo	54
3.2.2	Diseño de investigación	54
3.3	METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN	54



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	59
4.1.1. Resultados descriptivos	59
4.1.2. Resultados econométricos	69
4.2. DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES.....	82
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	91

ÁREA: Ciencias económico empresariales

LÍNEA: Políticas publicas

FECHA DE SUSTENTACION: 26 de junio del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Descripción de Variables	57
Tabla 2 Especificación de Variables	57
Tabla 3 Encuestas por Condición de Empleo del Individuo y Sexo	59
Tabla 4 Encuestas por condición de empleo del individuo y edad	60
Tabla 5 Encuestas por condición de empleo del individuo y estado civil	61
Tabla 6 Encuestas por condición de empleo del individuo y estatus en el hogar	61
Tabla 7 Encuestas por condición de empleo del individuo y nivel educativo	62
Tabla 8 Encuestas por condición de empleo del individuo y miembros del hogar...	63
Tabla 9 Encuestas por condición de empleo del individuo y cantidad de hijos.....	64
Tabla 10 Encuestas por condición de empleo del individuo y búsqueda de empleo ..	65
Tabla 11 Encuestas por condición de empleo del individuo y tipo de trabajador	66
Tabla 12 Encuestas por condición de empleo del individuo y carga familiar	67
Tabla 13 Encuestas por condición de empleo del individuo e ingreso mensual promedio	67
Tabla 14 Modelo econométrico logit los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata.	69
Tabla 15 Bondad de ajuste del Modelo logit	74
Tabla 16 Modelo logit restringido	75
Tabla 17 Sensibilidad y especificidad del modelo.....	76



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Calidad del empleo en relación al nivel educativo alcanzado, 2016	33
Figura 2 Encuestas por Condición de Empleo del Individuo y Sexo	60
Figura 3 Encuestas por condición de empleo del individuo y estatus en el hogar	62
Figura 4 Encuestas por condición de empleo del individuo y nivel educativo	63
Figura 5 Encuestas por condición de empleo del individuo y cantidad de hijos	65
Figura 6 Encuestas por condición de empleo del individuo y tipo de trabajador	67
Figura 7 Curva de ROC – Modelo econométrico logit los determinantes socioeconómicos del empleo	72
Figura 8 Encuesta a persona natural sin trabajo	123
Figura 9 Encuesta de sexo masculino como trabajador independiente	123
Figura 10 Encuesta a población por condición de empleo	124
Figura 11 Encuesta por condición de estado civil	124



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	91
ANEXO 2 Operacionalización de variables.....	92
ANEXO 3 Instrumento de encuesta	93
ANEXO 4 Base de datos	94
ANEXO 5 Panel de figuras	123



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ENAHO:	Encuesta Nacional de Hogares
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PBI:	Producto Bruto Interno
IPE:	Instituto Peruano de Economía



RESUMEN

Afirmando que el mercado laboral está siempre en constante cambio en cada país no son la excepción porque a nivel de distrito cada individuo y el mercado necesita oferta laboral en función a ciertas características propias del individuo; por lo tanto, es necesario que se conozcan esas características. De este modo, el estudio tiene como objetivo estimar el impacto de los determinantes en el empleo en el distrito de Ayapata, en el 2022. La metodología se basa en el modelo econométrico logit y la información será primaria, obtenida de un cuestionario semiestructurado que será aplicado a 369 habitantes; es por ello que es de tipo básica bajo el diseño o forma no experimental transversal explicativo. Apreciamos que nuestros resultados mostraron que descrito los atributos personales del empleo en los pobladores del distrito de Ayapata fueron el sexo evidenció un ($\text{sig} = 0.008$), estado civil ($\text{sig} = 0.000$) y el estatus en el hogar ($\text{sig} = 0.004$). Además, los atributos del empleo en los pobladores del distrito de Ayapata, 2022, fueron la búsqueda de empleo ($\text{sig} = 0.025$). Se concluyó que el impacto de los determinantes socioeconómicos del empleo en el distrito de Ayapata, 2022, evidenciando de esta manera que los determinantes que más influyen en el empleo son el sexo ($\text{sig} = 0.008$), el estado civil ($\text{sig} = 0.000$), el estatus en el hogar ($\text{sig} = 0.004$) y búsqueda de empleo ($\text{sig} = 0.025$). Asimismo, se pudo evidenciar una sensibilidad del 68.22%, una especificidad del 70.00% y un R^2 de 24.4%.

Palabras clave: Empleo, Jefe de hogar, Modelo logit, Nivel educativo, Sexo.



ABSTRACT

Stating that the labor market¹ is always in constant change in each country, they are no exception because at the district level each individual and the market needs labor supply based on certain characteristics of the individual; Therefore, it is necessary that these characteristics be known. In this way, the study aims to estimate the impact of the determinants on employment in the district of Ayapata, in 2022. The methodology is based on the logit econometric model and the information will be primary, obtained from a semi-structured questionnaire that will be applied to 369 inhabitants; That is why it is of basic type under the non-experimental transversal¹ explanatory design or form. We appreciate that our results showed that the personal attributes of employment in the residents of the Ayapata district were sex (sig = 0.008), marital status (sig = 0.000) and status in the home (sig = 0.004). In addition, the attributes of employment in the residents of the Ayapata district, 2022, were job search (sig = 0.025). It was concluded that the impact of the socioeconomic determinants of employment in the district of Ayapata, 2022, thus showing that the determinants that most influence employment are sex (sig = 0.008), marital status (sig = 0.000), status at home (sig = 0.004) and job search (sig = 0.025). Likewise, a sensitivity of 68.22%, a specificity of 70.00% and an R² of 24.4% could be evidenced

Keywords: Employment, Head of household, Logit model, Educational level, Sex.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral en el mundo está cambiando por acontecimientos que promueven su transformación a una sociedad más descentralizada, a través de diferentes medios de interacción y aumentando la brecha de capacidades entre trabajadores cualificados y no cualificados (Hrivnák et al., 2021). Estos cambios han sido dados por shocks exógenos un ejemplo claro sería la pandemia – Sars Cov 2 que causó en los últimos años un mercado laboral débil en donde se perdieron ingresos anuales en el 2019 y 2020, en donde los países de renta media-baja registraron un mayor descenso, 11.8% en el empleo en el sector manufacturero, frente al 7.4% en los lugares en el mundo que tienen de renta media - alta, 3.4% en los territorios con baja renta y 3.9% en los de renta países de renta alta; además, se creó una desventaja para la reinserción laboral de la mujer, joven, ancianos y migrantes (International Labour Organization [ILO] 2022).

Además, el empleo en el mundo ha cambiado en función a ciertas características y ha tenido un desplome sin precedentes. Desde que empezó la pandemia la oferta de trabajo se ha reducido en Reino Unido (36%), Canadá (35%), Irlanda (32%), Italia (31%), Francia (30.5%), España (28%), entre otros (Adamowicz, 2022). También, en México cayó el empleo en 40%, en Japón 8-9% y así fue para todos los países durante la última crisis pandémica; además, también en los países de la G20 cayó las horas de trabajo más que la proporción de personas empleadas.

Todo este efecto ha contribuido a generar nuevas brechas, nuevos determinantes que son necesarios conocer para permitir una recuperación gradual del empleo a nivel mundial (ILO, 2022). Tenemos que después de los shocks negativos generados es el



género (Alfonsi et al., 2022), la educación (Morrar et al., 2021), el salario (Halisah, 2022), entre otros, los determinantes que están repercutiendo en el fomento del empleo.

Tal caso sucede en el ámbito nacional, porque la pandemia tuvo un efecto contrario en el empleo por tipo de trabajador, empresa, condición de formalidad, actividad económica y edad. En Perú, según los números son 10 trabajadores independientes y que laboran en empresas los perjudicados, de ellos en Lima Metropolitana su empleo se redujo en 58% en plena pandemia y fue recuperándose mediante las medidas que impuso el gobierno nacional. A nivel de empresas, hubo una pérdida del 66%, 51% y 37% del empleo de trabajadores para empresas de 10 trabajadores, 11 a 50 trabajadores y 50 trabajadores a más, respectivamente (Instituto Peruano de Economía, 2021). A su vez, aumentaron los trabajadores del sector informal considerablemente; todo esto trajo consigo un evento desfavorable para la economía porque se redujo su PBI a -17.1 puntos porcentuales en el 2020/2019, sin embargo, viene recuperándose anualmente hasta llegar a un crecimiento semestral de 0.2 points porcentuales en el año 2021 (INEI, 2021).

El acontecimiento supeditado ha marcado un antes y un después en el empleo que viene caracterizado por entrar al mercado bajo nuevas condiciones o características para la población peruana. Se tiene que desde antes de la pandemia se han encontrado que la edad, escolaridad, cuenta propia, empleador y el tipo de sector influyen en que se consiga o no empleo (Tomaselli, 2021). Mientras que después de la pandemia se modificó todo porque hubo una reducción de la población ocupada reduciendo el empleo de la mujer más a comparación que el varón (2.7 y 8.0 pp), la población adulta mayor de 45 años a comparación de la de 25 a 44 años (3.7 y 7.3 pp) y la educación primaria a comparación de la educación superior universitaria (14.0 y 8.9 pp).



Estos sucesos son también evidentes en todo el país debido a que la pandemia a tenido un efecto arrastre en cada nivel de gobierno; sin embargo, no existe información científica que haya calculado ello, en especial Ayapata, Provincia de Carabaya, departament0 de Puno; que al caracterizarse como un district alejado a la ciudad Puno no tiene información que evidencie la coyuntura del empleo. De allí la justificación de la investigación porque es necesaria para que la entidad responsable de brindar políticas de mejora en el empleo direcciono o proporcione medidas que promuevan la reinserción en función a los determinantes en la localidad.

En el caso del distrito de Ayapata, será el alcalde distrital, el alcalde de la provincia de Carabaya y el gobernador regional de Puno, quienes puedan direccionar sus políticas a mejorar ciertos determinantes que van a beneficiar en que la población pueda conseguir empleo. Esto tendrá un fin de evitar la creación de empleo informal y precario para promover un empleo formal en el distrito, mediante una serie de pasos, actitudes, conceptos y recursos necesarios para lograr una inserción o reinserción laboral óptima, lo cual es crucial para cada individuo, ya que facilita significativamente a la familia encontrar un empleo. (Méndez Sánchez y Castro, 2018).

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Problema general

¿Cuáles son los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, Puno 2022?

1.1.2 Problemas específicos

¿Cómo influyen los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata en su estabilidad y condiciones laborales?



¿Cuáles son los determinantes socioeconómicos que influyen en las oportunidades de empleo para los pobladores del distrito de Ayapata?

1.2 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre los factores demográficos y socioeconómicos y la probabilidad de empleo en el distrito de Ayapata.

1.2.2 Hipótesis específicas

Los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata influyen significativamente en su estabilidad y condiciones laborales.

Los determinantes socioeconómicos tienen un efecto significativo en las oportunidades de empleo en aquellos que residen en el distrito Ayapata.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación propuesta busca llegar al objetivo de hacer que se contribuya mediante el desarrollo de un modelo econométrico comparativo que pueda utilizarse para predecir el comportamiento de los determinantes del empleo en los distritos, específicamente enfocado directamente en Ayapata, que tiene lugar en la provincia de Carabaya. Este enfoque es fundamental tanto desde una perspectiva tecnológica como económica.

1.3.1 Contribución tecnológica y económica

Desde una perspectiva tecnológica, el desarrollo de un modelo econométrico comparativo es crucial para avanzar en la comprensión y predicción del comportamiento del empleo en contextos específicos, como el distrito de



Ayapata. A través de este modelo, se podrán identificar patrones, relaciones y factores predictivos que influyen en las tendencias del empleo. Este entendimiento es fundamental para la creación de políticas y estrategias efectivas que mejoren las condiciones laborales y promuevan un empleo sostenible.

Desde una perspectiva económica, la investigación tendrá un impacto considerable al ofrecer una herramienta eficaz para la toma de decisiones en cuanto a la asignación de recursos y la formulación de políticas. Al identificar y comprender los factores que influyen en el empleo en el distrito de Ayapata, las autoridades locales y regionales pueden enfocar sus inversiones y programas en áreas que maximicen el impacto en la creación de empleo y el desarrollo económico. Esto puede resultar en una asignación más eficiente de los recursos públicos y en una mayor efectividad en la implementación de políticas laborales. Además, un mejor conocimiento de estos determinantes permite diseñar estrategias más precisas y adaptadas a las necesidades de la población local. Así, se pueden impulsar iniciativas específicas que favorezcan el emprendimiento y el fortalecimiento de sectores clave para la economía de la región. En última instancia, esta investigación contribuirá a un desarrollo más equitativo y sostenible para la comunidad de Ayapata.

Además, el modelo econométrico comparativo puede servir como una medida de palanca para evitar gastos innecesarios en políticas que pueden no tener el efecto deseado si no se comprenden adecuadamente los determinantes que impulsan el cambio en el empleo. Al identificar y cuantificar los factores que afectan las tendencias del empleo, las autoridades pueden evitar inversiones ineficaces y orientar los recursos hacia iniciativas que generen un impacto real y positivo en la creación de empleo y el desarrollo económico. Esta precisión en la



asignación de recursos no solo optimiza el uso de fondos públicos, sino que también garantiza que las políticas implementadas respondan de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral local. En consecuencia, se pueden desarrollar programas más específicos y adaptados que impulsen el crecimiento económico y mejoren la calidad de vida de la población.

1.3.2 Justificación social y comunitaria

Además de su relevancia tecnológica y económica, la investigación también tiene una justificación social y comunitaria significativa. Al proporcionar información detallada sobre los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, la investigación empodera a la población local al brindarles un mayor conocimiento y comprensión de las fuerzas que influyen en su situación laboral.

Este conocimiento no solo puede ayudar a las personas a tomar decisiones más informadas sobre su carrera y educación, sino que también puede fomentar la participación comunitaria y la colaboración en la búsqueda de soluciones para mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo económico local. Al estar mejor informados sobre los factores que influyen en sus perspectivas laborales, los residentes del distrito de Ayapata pueden abogar de manera más efectiva por políticas y programas que promuevan el empleo digno y la igualdad de oportunidades laborales. Además, una comunidad mejor informada puede trabajar de manera conjunta para crear un entorno más favorable para el crecimiento económico, impulsando iniciativas que beneficien a todos los miembros de la comunidad y fortaleciendo el tejido social y económico de la región.

Además, la investigación también tiene el potencial de facilitar la comprensión y también coordinación para los distintos niveles de gobierno y sus



partes interesadas en el desarrollo económico local. Al comprender mejor los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, las autoridades locales pueden colaborar con los gobiernos provinciales y regionales para diseñar estrategias integrales que aborden las necesidades específicas de la comunidad en términos de empleo y desarrollo económico.

1.3.3 Conclusiones y perspectivas futuras

En resumen, esta investigación propuesta respecto a los determinantes del empleo en Ayapata, provincia de Carabaya, no solo tiene un valor tecnológico y económico significativo al contribuir al desarrollo de un modelo econométrico comparativo, sino que también tiene importantes implicaciones sociales y comunitarias al empoderar a la población local y facilitar comunicación y entendimiento en los grados del gobierno.

Se anticipa que los hallazgos de esta investigación proporcionarán una base sólida para la formulación de políticas y estrategias destinadas a mejorar las condiciones laborales y fomentar el desarrollo económico sostenible en el distrito de Ayapata y en comunidades similares. Asimismo, se espera que estos resultados inspiren futuras investigaciones que profundicen en la comprensión de los determinantes del empleo y su impacto en el desarrollo económico a nivel local, regional y nacional. Al establecer una base de conocimiento más amplia y detallada, las autoridades y los investigadores podrán diseñar intervenciones más efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de cada comunidad, contribuyendo así a un desarrollo más inclusivo y sostenible.

En última instancia, la investigación tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los habitantes del distrito de Ayapata al brindar acceso a



oportunidades de empleo de calidad y promover un desarrollo económico inclusivo y sostenible.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Identificar los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, Puno en el año 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar y evaluar los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata en el año 2022, centrándose en aspectos como tipo de empleo (formal o informal), estabilidad laboral y condiciones de trabajo.

Identificar y analizar los determinantes socioeconómicos que influyen en las oportunidades de empleo para los pobladores del distrito de Ayapata en el año 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Empleo

La teoría del capital humano, propuesta por economistas como Gary Becker y Theodore Schultz, nos menciona que el estudio y también su formación son inversiones que incrementan la productividad de los individuos, y en consecuencia, sus ingresos potenciales y oportunidades de empleo. Según esta teoría, los gastos en educación, formación y salud son vistos como inversiones en capital humano que generan rendimientos económicos y sociales a lo largo del tiempo. Becker (1993) argumenta que el capital humano se asemeja al capital físico, en el sentido de que ambos requieren inversiones iniciales y generan beneficios futuros. La acumulación de capital humano se ve reflejado en el uso de habilidades como también conocimientos, y se ve que aumenta la eficiencia y capacidad productiva de los trabajadores, impactando positivamente en su empleabilidad y en la economía en general. Esta teoría ha sido fundamental para el desarrollo de políticas educativas y laborales que buscan mejorar la formación y capacitación de la fuerza laboral, con el objetivo de promover el crecimiento económico y reducir la desigualdad social. Mediante la implementación de programas educativos y de capacitación adecuados, se puede aumentar la competitividad de los trabajadores y facilitar su acceso a mejores oportunidades de empleo. Esto no solo contribuye al desarrollo económico, sino que también



ayuda a construir una sociedad más equitativa, donde todos los individuos tengan la posibilidad de alcanzar su máximo potencial y mejorar su calidad de vida.

Samaniego (2020) menciona que el empleo desempeña un papel fundamental en el mantenimiento de la armonía social y, por extensión, en el nivel y la calidad de vida de la población en general. El desarrollo futuro de cualquier país debe priorizar el crecimiento del empleo y los ingresos por dos razones principales: en primer lugar, el trabajo es el principal medio de subsistencia para las familias mexicanas; en segundo lugar, el potencial de desarrollo de la economía depende en gran medida de él. Es importante subrayar que la creación de empleos de calidad no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un efecto positivo en la productividad y competitividad de las empresas, y por ende, en la economía en general. Además, se ha demostrado que el desempleo y la falta de acceso a empleos bien remunerados pueden tener consecuencias sociales y económicas significativas, como la pobreza, la inseguridad, la desigualdad y el estrés, entre otros. En México, la creación de empleo y el aumento de los ingresos han sido temas prioritarios en la agenda política de los últimos años. Sin embargo, es necesario continuar trabajando en políticas públicas que fomenten un mercado laboral más inclusivo y equitativo, promoviendo la formación y capacitación de los trabajadores para mejorar su empleabilidad y desarrollo profesional, así como la introducción de tecnologías avanzadas que permitan mejorar la eficiencia de los procesos productivos.

Bensusán (2016) menciona que el empleo se puede definir como el trabajo que se lleva a cabo en un lugar físicamente integrado, de manera continua o intermitente, y con referencia a una unidad de tiempo estándar, como un día o una semana completa. Por lo tanto, el empleo se resume como un conjunto de prácticas



relacionadas con la organización del trabajo en su dimensión física y temporal. Esta definición abarca el trabajo realizado en un lugar específico, ya sea de forma continua o intermitente, y se ajusta a una unidad de tiempo estándar, como un día o una semana completa. En otras palabras, el empleo resulta de un proceso de organización del trabajo que implica medidas e instrumentos para equilibrar las necesidades de producción con las de los trabajadores en términos tanto físicos como temporales. Es precisamente en la adecuada combinación de estos dos elementos donde radica la efectiva organización del trabajo. Además, el empleo forma parte de un sistema de relaciones sociales y económicas en el que las empresas y los trabajadores interactúan, abarcando aspectos más allá de lo meramente físico y temporal. Es decir, el empleo también incluye elementos relacionales y psicosociales que influyen en la calidad del trabajo y en la satisfacción de los trabajadores. Es importante considerar que la definición de empleo puede variar según factores como la cultura, la legislación laboral y las necesidades del mercado. En cualquier caso, el empleo es un fenómeno complejo que afecta múltiples aspectos de la vida económica y social. En conclusión, el empleo es un conjunto de prácticas que buscan organizar el trabajo de manera física y temporal en un lugar determinado, pero también incluye aspectos relacionales y psicosociales entre empresas y trabajadores. La definición de empleo varía en diferentes culturas y contextos, pero su impacto es significativo en la vida económica y social.

2.1.2 Nivel socioeconómico

Agualongo y Garcés (2020) indicaron que el término "estatus socioeconómico" se utiliza para describir a las personas que se encuentran en una determinada posición social basada en ideas como las oportunidades de empleo,



el estatus (empleador frente a empleado), el éxito académico, los ingresos e incluso el prestigio a los ojos de los demás. Puede medirse a nivel individual, familiar o comunitario. Asimismo, el nivel socioeconómico de una familia puede determinarse teniendo en cuenta factores como los ingresos económicos de la familia, el nivel educativo de los padres, el estatus del cabeza de familia, las ocupaciones de cada miembro, la posición social de la familia en la comunidad e incluso el barrio en el que residen. El término "estatus socioeconómico" se refiere a la posición social en la que se encuentra una persona, basada en diversos factores como las oportunidades laborales, nivel de riqueza, prestigio social, éxito académico y nivel de ingresos, entre otros. Este concepto se puede aplicar en diferentes niveles, tales como individuales, familiares y comunitarios. En el caso del nivel individual, el estatus socioeconómico puede influir en las oportunidades disponibles para el individuo, su calidad de vida y su bienestar en general. En el ámbito familiar, el estatus socioeconómico se determina mediante una combinación de factores como el nivel de ingresos de la familia, el nivel educativo de los padres, la ocupación de cada miembro, la posición social de la familia en la comunidad y otros factores. También se ha demostrado que el nivel socioeconómico de la familia puede tener un impacto significativo en el desarrollo de los niños y su capacidad para tener éxito en el futuro. Por ejemplo, los niños que provienen de familias con un alto nivel socioeconómico suelen tener acceso a mejores oportunidades educativas y de salud, lo que puede proporcionarles una ventaja significativa en el futuro. Es importante tener en cuenta que el estatus socioeconómico no debe ser utilizado para discriminar a las personas, ya sea en el ámbito laboral, educativo o social. Las políticas y normativas deben ser diseñadas para reducir la brecha entre los diferentes niveles socioeconómicos y aumentar las



oportunidades para todas las personas en igualdad de condiciones. En resumen, el estatus socioeconómico es una medida que puede ser utilizada para describir la posición social de una persona, familia o comunidad. Este concepto está influido por una serie de factores, y su aplicación puede tener un impacto significativo en la calidad de vida, el bienestar y las oportunidades disponibles para cada individuo.

Vera y Vera (2013) mencionan que el nivel socioeconómico no es una cualidad física o fácilmente medible, sino que se basa en la integración de varias características de las personas o de sus familias, y su definición difiere entre naciones y períodos históricos. Diversos estudios han determinado que el estatus socioeconómico no se trata de una cualidad física o fácilmente medible, sino que es el resultado de la integración de varias características de las personas o sus familias. En este sentido, la definición de este concepto varía según las naciones y los períodos históricos.

2.1.3 Atributos individuales

Los atributos individuales se basan en proteger las conductas las cuales son riesgosas o problemáticas que pueden tentar al equilibrio y al desarrollo de cada persona, como podemos tener en cuenta al, sexo, edad, estado civil, estatus en el hogar, etc. Podemos decir que el atributo individual de estado civil es más común en las personas en las legislaciones civiles de la nación con la capacidad jurídica y de domicilio. Los atributos individuales son aquellos que se enfocan en proteger las conductas que pueden ser riesgosas o problemáticas y que pueden perturbar el equilibrio y desarrollo de cada persona en la sociedad. Ejemplos de estos atributos pueden incluir el género, la edad, el estado civil, el estatus en el



hogar, entre otros. En particular, el atributo individual del estado civil es comúnmente reconocido por las legislaciones civiles de una nación, las cuales reconocen la capacidad jurídica y de domicilio de las personas según su estado civil. Por lo tanto, puede decirse que el estado civil es uno de los atributos individuales más importantes y relevantes en términos legales y sociales. Además, cabe destacar que el estado civil puede influir en otros aspectos de la vida de una persona, como su situación laboral, patrimonial y económica, así como también en sus relaciones personales y en su papel en la sociedad en general. Por lo tanto, es importante comprender la relevancia del estado civil como un atributo individual que afecta diversos aspectos de la vida de cada persona (García, 2002).

De tal manera el indicador que se aplica más en el atributo individual en un empleo es el sexo de la persona, esto aplica mucho en cualquier empresa, ya que no cualquier persona (sexo) puede realizar un trabajo pesado (cargas, transporte de materiales, etc.). Cada sexo puede realizar distintos tipos de labores, donde así no habrá dificultades al momento de laborar. El atributo individual del sexo es uno de los factores más relevantes en el ámbito laboral, ya que puede influir significativamente en la capacidad física de una persona para realizar ciertos trabajos. En este sentido, es común que las empresas tomen en cuenta el género de los empleados al momento de asignar tareas que implican un alto grado de esfuerzo físico o que requieren un nivel específico de destreza y habilidad.

Cada sexo puede tener ciertas fortalezas y debilidades físicas y psicológicas inherentes que son importantes para tener en cuenta al momento de la asignación de tareas laborales. Por ejemplo, los hombres pueden ser más adecuados para trabajos que impliquen esfuerzos físicos intensos, como la carga y el transporte de materiales pesados, mientras que las mujeres pueden estar mejor



adaptadas para trabajos que requieran una atención al detalle y habilidades de comunicación y cooperación. De esta manera, al tomar en cuenta las capacidades y las limitaciones específicas de cada género, es posible evitar dificultades en el desempeño laboral. Por tanto, es importante que las empresas respeten y valoren las diferencias individuales de género y que adopten políticas laborales inclusivas y equitativas que permitan una distribución justa y adecuada del trabajo entre hombres y mujeres en función de sus capacidades y habilidades específicas, generando así un ambiente laboral positivo y saludable para todos los trabajadores.

La implementación de políticas laborales inclusivas, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, puede favorecer la igualdad de oportunidades y contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, la creación de programas de capacitación y formación específicos para mujeres puede ayudar a reducir las brechas de género en términos de habilidades y competencias laborales. Asimismo, se ha demostrado que la promoción de la igualdad de género puede tener beneficios económicos para las empresas, como la mejora de la productividad y la fidelidad de los empleados, así como una mayor innovación y competitividad. Por tanto, es importante que las empresas reconozcan la importancia de la diversidad de género en el entorno laboral y trabajen activamente para eliminar cualquier forma de discriminación de género en sus políticas y prácticas.

Por otra parte, es necesario destacar la importancia de que los gobiernos también adopten medidas para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, como la implementación de políticas de licencia de paternidad y maternidad, la eliminación de barreras a la participación de las mujeres en el mercado laboral y la promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.



En conclusión, la igualdad de género es fundamental en el ámbito laboral, tanto para garantizar un ambiente laboral positivo y saludable para todos los trabajadores, como para favorecer la productividad y la competitividad empresarial. Es necesario que las empresas adopten políticas inclusivas y equitativas y que los gobiernos implementen medidas para eliminar la discriminación de género en el mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Hidalgo, 2018).

El atributo individual también abarca en la Edad, es muy importante para poder tener un empleo en cada empresa, ya que la ley aplica en ser mayor de edad para recién poder laborar en cualquier trabajo. El atributo individual de la edad es un factor de gran relevancia en el contexto laboral, ya que la legislación establece una edad mínima para poder trabajar en cualquier empresa. En este sentido, es importante tener en cuenta que la edad puede influir en la capacidad de una persona para realizar ciertos trabajos y en su nivel de experiencia, lo que puede afectar directamente su desempeño y productividad. Es común que las empresas consideren la edad de los solicitantes de empleo al momento de evaluar su idoneidad para los distintos puestos laborales. Por ejemplo, para trabajos que requieren cierto nivel de experiencia o conocimientos especializados, las empresas pueden preferir a candidatos de mayor edad. En cambio, para trabajos que requieren una mayor energía física o flexibilidad, pueden preferirse a candidatos más jóvenes. En cualquier caso, la edad debe ser un factor secundario en la evaluación del desempeño laboral y la asignación de tareas. Las empresas deben tener políticas laborales integrales e inclusivas que no discriminen a los trabajadores en función de su edad, y deben valorar y respetar la experiencia y el conocimiento que aportan las personas mayores, así como la energía y el



dinamismo que ofrecen los jóvenes. En conclusión, el atributo individual de la edad es un factor relevante en el ámbito laboral, pero no debe ser el único determinante del desempeño y la idoneidad de los trabajadores. Es necesario adoptar políticas inclusivas que valoren la diversidad y las capacidades individuales de cada trabajador para lograr un ambiente laboral positivo y saludable para todos (Hidalgo, 2018).

El estatus en el hogar, es aquella respecto a la que se definen las relaciones de parentesco de los restantes miembros de la familia, donde también hace referencia a la posición que ocupan dentro de la familia cada uno de sus miembros. El estatus en el hogar es un atributo individual que se refiere a la posición que ocupa cada miembro de la familia en función de su relación de parentesco. Esta posición puede afectar la dinámica familiar y las decisiones tomadas en el hogar, por lo que es importante comprender su influencia en las relaciones familiares. Es común que el estatus en el hogar se defina en función de tradiciones culturales, sociales y religiosas, que pueden variar significativamente entre diferentes grupos y comunidades. En algunas culturas, por ejemplo, se le da mayor importancia al estatus de los hombres, mientras que en otras se valora más el papel de las mujeres en el hogar y la sociedad. Es esencial que las familias y las comunidades reconozcan y valoren la diversidad en cuanto a los estatus en el hogar. Deben tenerse en cuenta las necesidades, los deseos y los intereses de cada miembro de la familia y propiciar un ambiente armonioso y equitativo en el hogar. Además, es importante fomentar una cultura de diálogo y respeto mutuo en las relaciones familiares, que permita una comunicación efectiva y una toma de decisiones consensuada en el hogar. Por lo tanto, el estatus en el hogar es un atributo individual que se refiere a la posición que ocupan los miembros de la familia en



función de su relación de parentesco. Es fundamental que se promueva una cultura de inclusión y respeto para que todos los miembros puedan sentirse valorados y respetados dentro del hogar (Hidalgo, 2018).

2.1.4 Atributos de empleo

Los atributos de empleo contienen atributos que se pueden dar para poder supervisar la gestión del empleo, donde puede recopilar datos de rendimiento sobre cada empleo iniciado, empleo en ejecución y empleos que finalizan durante el intervalo de supervisión. Por otro lado, el empleo es la generación de valor mediante la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario. Los atributos de empleo son características que se pueden utilizar para supervisar y administrar eficazmente el desempeño laboral. Cada vez que se inicia un empleo, se ejecuta o finaliza, se pueden recopilar datos de rendimiento durante el intervalo de supervisión. Esto es útil para monitorear la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad, la asistencia y otros factores relevantes, lo que permite a los empleadores gestionar mejor los recursos humanos y optimizar la eficiencia. El empleo se refiere a la generación de valor mediante la actividad realizada por un individuo. Es decir, el empleado aporta su trabajo y conocimientos para el beneficio del empleador y recibe una compensación económica, conocida como salario, como contraprestación por sus servicios. El empleo es fundamental tanto para las personas como para las empresas y la economía en general, ya que proporciona estabilidad financiera, satisfacción personal y una forma fundamental de participación en la economía y la sociedad en la que se desarrollan. Por último, los atributos de empleo y el propio empleo tienen una relación intrínseca, ya que



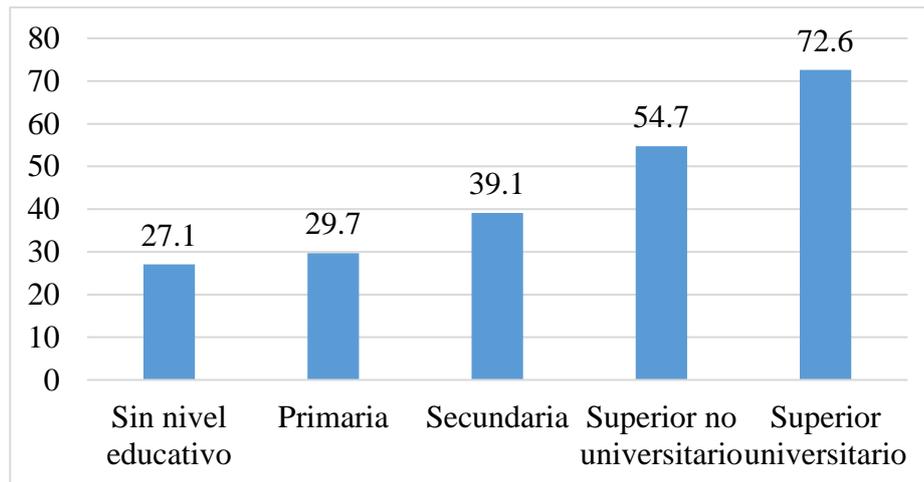
los primeros son herramientas utilizadas para supervisar y administrar de manera efectiva el segundo. Un enfoque adecuado en la gestión de recursos humanos que incluya tanto los atributos de empleo como el concepto de empleo en sí mismo puede mejorar significativamente el desempeño y el bienestar tanto de los individuos como de las organizaciones en las que trabajan (Porrúa et al., 2023).

Los atributos de empleo pueden presentar indicadores que abarcan a cada persona, como son, el nivel educativo, el miembro del hogar, la búsqueda de empleo, el tipo de trabajador, la carga familiar, el ingreso mensual promedio. Por otro lado, el nivel educativo es la característica más común que busca cada empresa para poder contratar al empleador, donde la relación es una gradación de las experiencias de aprendizaje, conocimiento, habilidades y competencias que imparte cada uno de estos programas. En particular, el nivel educativo se ha convertido en una de las características más relevantes en la selección de empleados por parte de las empresas. Esto se debe a que el nivel educativo es un indicador importante de la formación, habilidades y competencias que un trabajador puede aportar a la empresa. De esta manera, se considera que el nivel educativo es una gradación de las experiencias de aprendizaje, conocimiento y habilidades adquiridos por los individuos a lo largo de su trayectoria académica y profesional. En el ámbito empresarial, se considera que los empleados con un mayor nivel educativo pueden aportar un mayor valor a la organización y ser más eficaces en su desempeño laboral. Además, se reconoce que los empleados con un alto nivel educativo pueden acceder a puestos de mayor responsabilidad y ofrecer una amplia gama de habilidades y perspectivas que pueden ser beneficiosas para la empresa. En resumen, los atributos de empleo y, en particular, el nivel educativo, son elementos clave en la selección y la gestión de los empleados. Los

empleadores tienden a valorar cada vez más este tipo de indicadores como una forma de optimizar la eficiencia y el rendimiento en la gestión de los recursos humanos (Lasteros, 2019).

Figura 1

Calidad del empleo en relación al nivel educativo alcanzado, 2016



Nota: (Ñiquen, 2019).

El atributo del empleo abarca también en la búsqueda de empleo, el cual hace referencia a una serie de pasos, actitudes, conceptos y recursos que debemos manejar para lograr una óptima inserción o reinserción laboral, el cual es muy importante para cada persona, ya que ayudará mucho a la familia encontrar un empleo. El nivel de información al que tiene acceso los demandantes de empleo define los distintos mecanismos de búsqueda de empleo. Los mecanismos formales son aquellos cuyos datos de empleo están a disposición del público, la información acerca de las ofertas de trabajo es de libre acceso para los buscadores, mientras que los métodos informales sólo proporcionan cierta información privilegiada, suelen tener una ventaja sobre otros solicitantes, como referencias u ofertas directas de empleo. El atributo del empleo abarca no solo el desempeño laboral en sí mismo, sino también el proceso de búsqueda de empleo, que



comprende una serie de pasos, actitudes, conceptos y recursos que deben manejarse para lograr una inserción o reinserción laboral óptima. Para cada persona, encontrar un empleo adecuado es de gran importancia, ya que no solo proporciona un medio de ingresos sino también un sentido de estabilidad y satisfacción personal. El nivel de información al que tienen acceso los solicitantes de empleo es un factor determinante en los distintos mecanismos de búsqueda de empleo. Existen dos tipos de mecanismos: los formales y los informales. Los mecanismos formales proporcionan datos de empleo que están a disposición del público y la información sobre ofertas de trabajo es de libre acceso.

Por otro lado, los mecanismos informales solo proporcionan cierta información privilegiada y suelen estar basados en referencias o recomendaciones directas. En particular, el acceso a información privilegiada sobre oportunidades de empleo puede ser una ventaja decisiva para ciertos solicitantes de empleo. Para ello, se requiere construir una red de contactos previa, llevar a cabo investigaciones exhaustivas y tener una actitud proactiva y perseverante en la búsqueda de empleo. Los métodos formales, por su parte, pueden ser una alternativa para aquellos que no disponen de una red de contactos o para aquellos que quieren ampliar su búsqueda de empleo a un espectro más amplio de empleadores. En conclusión, el atributo del empleo es un conjunto de características que abarcan no solo el desempeño laboral sino también el proceso de búsqueda de empleo. Al considerar tanto los mecanismos formales como los informales para buscar empleo, los solicitantes pueden maximizar sus oportunidades y encontrar el trabajo adecuado para ellos en términos de satisfacción personal y estabilidad financiera (Méndez et al., 2018).



2.1.5 Mercado de trabajo

El mercado de trabajo es el espacio económico donde se encuentran la oferta y la demanda de empleo en un país o región. En este mercado, las empresas y organizaciones buscan contratar trabajadores. Además podemos decir que a pesar de que el mercado laboral es un espacio competitivo y desigual, es importante reconocer que posee un impacto enorme en la calidad de vida de los trabajadores, las empresas y, en última instancia, la economía en su conjunto (Miedes y Asensio, 2018).

2.1.5.1 Oferta de trabajo

El modelo neoclásico es el más adecuado para estudiar la oferta de trabajo. Este modelo considera la curva de oferta laboral, que relaciona las horas trabajadas a la semana con el ingreso por hora. Según esta teoría, los hogares toman decisiones óptimas sobre consumo, ahorro y horas de trabajo en función de su ingreso, la oferta total de trabajo de una economía viene dada por el número de trabajadores (o horas-hombre) disponibles para la producción a un determinado nivel de salarios. Esta oferta total se define en función del número de trabajadores empleados y aquellos que no lo están pero estarían dispuestos a trabajar por el nivel de salarios ofrecidos (Quezada, 2020).

Es así que el tiempo que las personas destinan al trabajo se ve afectado por el efecto renta y el efecto sustitución. Si el efecto sustitución es mayor al efecto renta, las personas tienden a trabajar más cuando hay un aumento en los salarios, lo que se refleja en la curva ascendente de la oferta laboral. Si el efecto renta es mayor, entonces las personas reasignan



más horas al ocio y trabajan menos, lo que se refleja en la curva de oferta laboral que se mueve hacia atrás. Se puede deducir cómo los incentivos económicos y la preferencia personal influyen en la cantidad de horas que las personas están dispuestas a trabajar.

En cuanto al salario, se define que la elasticidad de Frisch de la oferta laboral mide la capacidad de las personas para reasignar su tiempo trabajado en respuesta a cambios en los salarios, manteniendo la utilidad marginal constante. Esta medida es esencial en el análisis macroeconómico, ya que permite entender cómo la cantidad de horas trabajadas responde a cambios en los salarios y otros factores agregados, como la tasa de interés o los factores de descuento. Con esta medida se pueden analizar las decisiones dinámicas sobre el uso del tiempo entre trabajo y ocio dentro de los hogares, en respuesta a políticas fiscales, tributarias o de transferencias (Pinto, 2018).

Por su parte respecto a la teoría del capital humano se dice que los trabajadores con mayor educación recibirían salarios más altos debido a la productividad que se deriva del proceso educativo. Las empresas pagarían salarios más altos a aquellos trabajadores con mayor nivel educativo, sin importar si esto tiene o no un impacto directo en su productividad. En este sentido, se sostiene que los trabajadores con mayor educación tienen una capacidad innata mayor y, por lo tanto, una mayor productividad, lo que a su vez justifica que perciban salarios más altos. En cuanto a esta teoría también se orienta en explicar la discrepancia salarial entre hombres y mujeres. Según esta teoría, las mujeres anticipan invertir menos tiempo en el mercado laboral que los hombres, por lo que invierten menos recursos



en su propia educación, lo que resulta en un menor nivel educativo. Otra explicación común en la literatura es la segregación ocupacional entre los géneros, ya que las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones menos remuneradas que los hombres (Jabbaz et al., 2019).

2.1.5.2 Demanda de trabajo

La demanda de trabajo, al igual que la de otros recursos productivos, es una demanda derivada, lo que significa que depende o se deriva de la demanda del producto o servicio, se refiere a la cantidad de mano de obra que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar para llevar a cabo su producción. Es importante destacar que la demanda de trabajo es sensible a los cambios en la productividad del trabajo, es decir, a la cantidad de producción adicional que puede generar cada trabajador contratado. De esta forma, cuanto mayor sea la productividad marginal del trabajo, más incentivos tendrán las empresas para contratar más trabajadores (Carranza, 2021).

Por otro lado, las condiciones macroeconómicas también pueden influir en la demanda de trabajo. Por ejemplo, si se produce un aumento en la demanda de los bienes o servicios que producen las empresas, esto se traducirá en un aumento en la demanda de trabajadores. En cambio, si se produce una recesión económica, que provoca una disminución en la demanda de los bienes y servicios, esto se traducirá en una disminución en la demanda de trabajadores (Arango y Flórez, 2020).

Es importante hacer una distinción entre la demanda de trabajo a corto plazo y la demanda de trabajo a largo plazo. En el corto plazo, la



cantidad de capital utilizado en la producción permanece constante, lo que implica que las empresas sólo pueden ajustar la cantidad de mano de obra. En el largo plazo, en cambio, se pueden sustituir unos factores productivos por otros, lo que amplía las posibilidades de ajuste y sustitución (Fernández, 2018).

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 Antecedentes internacionales

Halisah (2022) buscó identificar qué factores están permitiendo que en la localidad de Java se promueva el empleo. Empleó como metodología un estudio con un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y no experimental, se realizó un análisis de regresión de datos de panel mediante una combinación de datos de sección transversal para las seis provincias y datos de series temporales para los años 2015-2019 nivel explicativo para hallar si la variable salario, inversión extranjera, inversión nacional, educación son determinantes en el empleo haciendo uso del programa estadístico Eviews v.9. Además, emplea un modelo econométrico de efectos fijos y variables para generar la regresión y, con ello encuentra que el modelo creado explica en 93.29% a la generación de empleo. El modelo resuelve que es el salario ($\text{sig} = 0.0001$), la inversión extranjera ($\text{sig} = 0.0129$), inversión nacional ($\text{sig} = 0.0030$) y la educación ($\text{sig} = 0.0007$) los determinantes del empleo.

Según Montenovo et al. (2020), encontró los factores que están posibilitando que en la pandemia se consiga empleo utilizando información secundaria recabada de la Encuesta de Población Actual (EPA) y mediante un modelo de regresión lineal pudo detectar las variables más significativas que



acontecen en la oferta laboral. Los resultados generados determinaron que el empleo ha sido afectado más a la población con edad de 18 a 24 años, que tiene educación secundaria y alguna educación superior, afrodescendientes, que tienen niños y su sexo es femenino. Además, también un mayor impacto cuando el jefe de hogar es monoparental, único y tiene un niño menor a 13 años.

En la investigación de Htun (2019) buscó determinar la situación del empleo de la mujer y analizar cuáles son las variables independientes que son determinantes del empleo. Es por ello, que realizó un cuestionario transversal aplicado a 280 pobladores e hizo uso de un modelo de regresión logística multinomial compuestos con variables de edad, nivel educativo, estado civil, ingreso y tipo de trabajo. Los resultados determinaron que las mujeres son en mayor proporción de 28 a 32 años, la máxima educación alcanzada es primaria y de ellas el 37% tiene negocio propio. El modelo generado demostró que es la edad, nivel educativo, estado civil, ingreso y tipo de trabajo los determinantes que posibilitan a la mujer conseguir empleo.

El estudio de Mahapatro (2019) tuvo como objetivo determinar si existen factores que hacen que las mujeres se dirijan a un sector del mercado laboral. La metodología sigue un enfoque cuantitativo y tomó los datos de la encuesta nacional (ronda 68) por muestreo para con un modelo logit multinomial examinar los factores. Los resultados encontrados determinan que es la educación el factor primordial que aumenta el empleo en las mujeres sin embargo el mercado es muy lento para adecuar a la población femenina al empleo.

Según Miežienė et al. (2021), en su estudio, plantea como objetivo analizar los factores que posibilitan los aumentos de tasas de empleo en la Unión Europea.



La metodología hace uso de un estudio cuantitativo de nivel explicativo y emplea un modelo de regresión lineal que comprende factores cíclicos (Producto Bruto Interno y tasa de empleo), factores políticos e institucionales (salario, tasa impositiva, niños menores de 3 años, niños mayores de 3 y edad de escolarización obligatoria, gasto por hijo y densidad sindical) y factores de estructura (tasa de fecundidad, edad de la población femenina y tasa de actividad como proporción de la población) recabados de la base de datos de la OECD. Los resultados determinaron que son factores determinantes los salarios, niños menores de 3 años y mayores de 3 años y, la educación de las personas mayores de 30 a 34 años.

2.2.2 Antecedentes nacionales

De acuerdo a Visurraga (2021), desarrolla un estudio que determina la transición del empleo informal al formal en base al talento humano, tiene como objetivo determinar las características que impulsan a que los trabajadores puedan ser formales en el Perú. La metodología que se desarrolla sigue un estudio explicativo y hace uso de información secundaria empleando datos de ENAHO-Panel 2015-2019 con ejecución de regresión logit binario. El modelo utiliza variables de educación estado civil, ingreso, sexo, edad, área geográfica, lengua materna y cambio de trabajo; de ellos se obtiene en la regresión que solamente las variables educación, edad y área geográfica son los determinantes del empleo; por otro lado, se logró comprobar la hipótesis general, el capital humano es un factor que determina el impulso a un empleo formal. Asimismo, se evidenció una fuerte asociación entre el capital humano y el empleo informal

De acuerdo a Masalias (2021), en su estudio, plantea de objetivo encontrar cuales son las variables que impulsan a las personas a entrar al empleo informal



en La Libertad. Para eso utiliza una metodología cuantitativa, descriptiva, de nivel explicativo, de corte transversal y hace uso de un modelo de regresión logística para encontrar los resultados; emplea datos de la población económicamente activa ocupada asalariada e independiente; además, se empleó como técnica la Encuesta Nacional de Hogares para los años 2016-2020. Se empleó un modelo binario logit probabilístico con una variable dependiente binaria (valor 1 para los trabajadores informales y 0 para los formales), cuya finalidad fue identificar los factores que tienen un mayor impacto en la probabilidad de trabajar informalmente. Los resultados determinaron que ser mujer, de zona rural, y trabajar en micro-pequeñas empresas contribuye en adentrarse al empleo informal; mientras que las variables jefe de hogar, experiencia y educación contribuyen más a la inserción a un empleo más formal.

Según Ascarza (2022), en el estudio el Trabajo decente y sus determinantes: El mercado laboral de la región Ayacucho, periodo 2013-2017, planteó como objetivo general, determinar cuáles son los factores que determinan la presencia de trabajo decente en el mercado laboral de la Región Ayacucho durante el período 2013-2017. Para resolver el objetivo plantea una metodología cuantitativa de diseño no experimental explicativo y hace uso de un modelo econométrico logit ordenado multinomial, la investigación tomó en cuenta a los trabajadores bajo las condiciones formales e informales, tanto del área rural como urbana de la región. Se empleó la Encuesta Nacional de hogares (ENAHO) y datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Los resultados determinaron que es el tamaño de empresa y el tipo de sector las variables más influyentes de la población a conseguir empleo. Se concluye que, debido a la estructura polifacética del mercado laboral, en el que este atributo garantiza que



los empleados tengan un empleo digno y de calidad, la disponibilidad de un trabajo decente es cada vez más crucial.

El estudio de Lasteros (2019), en el estudio el Impacto y la calidad del empleo, tuvo como objetivo medir el impacto de un mayor nivel educativo alcanzado en el índice de calidad de empleo teniendo en cuenta las brechas de género, área y categoría ocupacional. La metodología sigue un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de corte transversal y hace uso de información secundaria del ENAHO y del INEI para medir el impacto de las variables; además, hacen uso de un modelo econométrico probit, el cual estuvo ordenado para cuatro categorías del índice del empleo y obtiene de resultados que la probabilidad de explicación al modelo de la variable educación es del 42% y que el efecto de un cambio reduce la probabilidad en 1.9%. Asimismo, se comprobó que las personas que sólo tienen educación básica tienen más probabilidades de ser contratadas para puestos de baja remuneración y calidad; en tanto, aquellos que tienen educación superior no universitaria tienen mayor probabilidad de tener un mejor empleo. Se concluye que, la educación ha sido un factor crucial para acceder a un empleo de mayor calidad.

Según Rivarola (2019), el estudio Dinámica laboral y la calidad del empleo, buscó de objetivo establecer los factores más relevantes ante cambios entre calidades de empleo. Para su desarrollo hace uso de información secundaria que se obtuvo de las ENAHO-INEI y su procedimiento implicó la generación de un modelo logit multinomial no ordenado y las variables que utiliza son: características individuales (sexo, edad, estado civil y estatus de hogar), características del hogar (miembros del hogar, tipo de trabajador y carga familiar)



y características del contexto económico (el mercado laboral se ve influenciado por el contexto económico del país y del escenario internacional). Los resultados determinaron que el sexo es un factor que brinda la probabilidad de obtener un empleo de calidad, en especial para el sexo femenino; mientras que en la edad la población mayor de 44 años son los que tienen una mayor calidad de empleo y ser jefe de hogar brinda una mayor responsabilidad junto con tener hijos en la familia.

2.2.3 Antecedentes locales

En su estudio de investigación titulado "Determinantes del acceso al empleo formal en Puno - 2014", Carita (2017) se propuso identificar los principales factores que influyen en el acceso al empleo formal en Puno durante el período 2014. El enfoque metodológico utilizado fue descriptivo y explicativo, con un diseño no experimental correlacional. La muestra, compuesta por 1554 viviendas y sus residentes urbanos y rurales en todo el departamento de Puno, fue seleccionada de manera probabilística, estratificada y multietápica. El estudio abarcó 26 categorías, como acceso al empleo, edad, etnia, nivel educativo, género, estado civil, y variables económicas como el Producto Bruto Interno real regional, Población Económicamente Activa, Formación Bruta de Capital real e Importaciones reales. La recolección de datos se realizó a través de la base de datos proporcionada por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), utilizando el método de Máxima Verosimilitud (MV) y Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con el software STATA 12. Los resultados revelaron que la edad, el estado civil y el nivel educativo tienen una relación positiva con la obtención de empleo formal, mientras que el género muestra una relación negativa. Asimismo, se encontró que un mayor nivel de Formación Bruta de Capital y un aumento en el Producto Bruto Interno regional favorecen la búsqueda de empleos formales,



mientras que las importaciones tienden a reducir el empleo informal. El autor concluye que los factores socioeconómicos del jefe de hogar tienen una mayor influencia en el acceso al empleo formal que los factores regionales, y que los determinantes más significativos para el acceso al empleo formal son la edad y el nivel educativo.

Cuba (2017) en “Análisis de los factores que determinan la informalidad laboral en el distrito de Puno, 2016” El estudio se centró en analizar cómo influyen los factores individuales (género, edad, estado civil, jefe de hogar, ingresos no laborales y educación secundaria) en la informalidad laboral en el Distrito de Puno en 2016. El método utilizado fue inductivo-deductivo y no experimental, aplicado a una muestra no probabilística de 380 personas en edad laboral del distrito de Puno. Las categorías estudiadas incluyeron edad, género, estado civil, jefe de hogar, ingresos no laborales, educación secundaria, educación superior, educación del padre y migración. Se utilizó un instrumento basado en encuestas estandarizadas que contenían preguntas abiertas y cerradas. Los resultados mostraron que a mayor edad se incrementa la informalidad laboral. En cuanto al género, las mujeres tienen un 55% de participación en el sector informal, en comparación con el 47% de los hombres. El estado conyugal y la jefatura del hogar también incrementan la probabilidad de ser trabajadores informales, al igual que otros ingresos y nivel educativo secundario, que influyen positivamente en el empleo informal. Por otro lado, los trabajadores con educación superior tienen una menor probabilidad de emplearse en el sector informal, y la educación del padre es un factor que influye negativamente en la informalidad laboral de los descendientes. Finalmente, la migración tiene una correlación positiva con la informalidad laboral. El autor concluyó que las variables como edad, género,



estado civil, jefe de hogar, ingresos no laborales, educación secundaria, educación superior, educación del padre y migración están estrechamente relacionadas con la informalidad laboral. Para abordar este problema, se recomienda mejorar el acceso a la educación y fomentar la formalización de pequeñas y medianas empresas, así como desarrollar políticas que brinden oportunidades de trabajo a los jóvenes.

Bravo (2019) Al analizar las variables socioeconómicas que determinan la obtención de empleo en las mujeres en el departamento de Puno en 2017, se utilizó una metodología explicativa y cuantitativa de corte transversal, con una muestra no probabilística de 1514 mujeres en edad laboral. Esta muestra incluía tanto a mujeres empleadas en los sectores formal e informal como a aquellas sin ocupación. Las categorías utilizadas para la investigación se dividieron en dos grupos: Analizar la influencia de las principales variables socioeconómicas en el empleo de las mujeres. Las variables estudiadas fueron: empleo femenino, nivel educativo, estado civil, formalidad de la empresa, fondo de pensiones e identidad cultural. Analizar el estado formal de las empresas, la situación de empleo y su influencia en el nivel de ingreso de las mujeres. Las variables analizadas fueron: nivel de ingreso, formalidad de la empresa, nivel educativo, estado civil, empleo femenino, mujeres sin empleo e identidad cultural. El instrumento utilizado fue la base de datos del ENAHO de 2017 y se aplicaron modelos econométricos no lineales, como probit y logit, para llegar a los resultados. Algunos de los hallazgos más relevantes son: tener un nivel universitario incrementa la probabilidad de contar con empleo en un 79%; la probabilidad de contar con empleo para mujeres separadas aumenta en un 96%; y las mujeres que se identifican como quechuas tienen una probabilidad del 76% de conseguir empleo. Por otro lado, la



investigación indica que trabajar en una empresa formal no garantiza necesariamente tener un ingreso alto o medio. Finalmente, el autor concluye que las variables socioeconómicas que influyen en el empleo de las mujeres en el departamento de Puno son: edad, nivel educativo, estado civil, identidad cultural, formalidad de la empresa, afiliación a un sistema de pensiones y nivel de ingresos.

En la investigación de Herrera (2020) “Factores socioeconómicos que inciden en el empleo informal en la ciudad de Juliaca, en el año 2018”, El objetivo fue analizar los factores socioeconómicos que determinan la decisión de un trabajador para aceptar un empleo informal en el mercado laboral de la ciudad de Juliaca en el año 2018. La metodología aplicada fue el método hipotético-deductivo, de tipo no experimental, con un enfoque explicativo y correlacional. Mediante un muestreo aleatorio simple, se trabajó con 2052 hogares, enfocándose en las personas que conforman la población económicamente activa. Las categorías analizadas fueron: educación, estado civil, migración y tipo de empresa. El instrumento utilizado fue la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares y, mediante estimaciones con los modelos de elección discreta (logit y probit), se obtuvieron los siguientes resultados: los individuos con estudios superiores no universitarios completos y estudios universitarios completos tienen una mayor probabilidad de reducir el empleo informal en un 29.14% y un 32.78%, respectivamente. Además, si el individuo migra a la ciudad de Juliaca, la probabilidad de estar en el empleo informal aumenta en un 8.64%. Finalmente, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, la probabilidad de estar en el empleo informal disminuye. A partir de estos hallazgos, se concluye que la migración y el tamaño de las empresas influyen positivamente en el aumento del empleo informal.



Apaza (2018) en “Factores socioeconómicos que determinan el comercio informal en la ciudad de Juliaca, caso Mercado mi Perú 2018” El objetivo del estudio fue identificar los factores socioeconómicos determinantes en la formación del comercio informal en el mercado Mi Perú de la ciudad de Juliaca. En cuanto a la metodología, se aplicaron los métodos analítico, inductivo y deductivo. El estudio consistió en analizar las variables independientes (ingreso, migración, capital de trabajo y educación) y la variable dependiente, que sería el comercio informal. Se utilizó una muestra no probabilística de 120 comerciantes informales, a quienes se les realizó una entrevista. A través de un modelo de regresión, se obtuvieron los siguientes resultados: el 58% de los empleados se dedica a la informalidad debido al desempleo; el comercio informal está integrado mayoritariamente por mujeres, con un 68%; el comercio informal se ha instaurado en su mayoría en calles y aceras. Además, se encontró que, a mayores niveles de ingreso y capital de trabajo, existe una menor probabilidad de que el comerciante se dedique al comercio informal. En contraste, el crecimiento de la migración aumenta la probabilidad de ser comerciante informal. Por último, a mayor nivel de educación, existe una menor probabilidad de que los comerciantes se dediquen al comercio informal.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Se brindan los siguientes conceptos como parte del respaldo de esta investigación:

2.3.1 Empleo

La definición más común de empleo se refiere a cualquier actividad en la que se contrata a una persona para llevar a cabo una secuencia de actividades concretas a cambio de una compensación económica. Es parte esencial de



cualquier economía moderna y proporciona una forma importante de subsistencia económica para las personas. Por ende, es fundamental comprender cuáles son las principales características y regulaciones relacionadas con el empleo a fin de poder desempeñarnos eficazmente en el mercado laboral. El empleo suele estar regulado en un marco legal específico en cada país y puede consistir en trabajos a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales, autónomos o de cualquier otro tipo. Además, el empleo puede ser realizado tanto por individuos como por empresas o instituciones públicas o privadas (Salcedo et al., 2020).

El marco teórico que aborda los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, Puno en el año 2022, se fundamenta en un análisis exhaustivo de diversas corrientes teóricas provenientes de la economía, la sociología y la geografía económica. Desde la perspectiva económica, se considera la teoría del capital humano, propuesta por Gary Becker, que postula que la educación y la formación son inversiones que aumentan la productividad laboral y, por ende, las oportunidades de empleo. Se examinan también las teorías del mercado laboral, que analizan la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, así como los mecanismos de formación de salarios y la movilidad laboral. Desde la sociología, se exploran las teorías del mercado de trabajo dual y la segmentación laboral, que explican las diferencias en las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo entre distintos grupos de trabajadores. Asimismo, se consideran las teorías sobre el desarrollo económico regional, que examinan cómo factores como la infraestructura, la inversión pública y privada, y las políticas de desarrollo influyen en la creación de empleo y el crecimiento económico a nivel local. En conjunto, este marco teórico proporciona una base sólida para comprender los factores que determinan la oferta y la demanda de trabajo en el



distrito de Ayapata, así como las políticas y estrategias que pueden promover un empleo decente y sostenible en la región.

La relación entre el nivel educativo y el empleo en el distrito de Ayapata es un aspecto fundamental a explorar en el marco de esta investigación. Se examinan los datos disponibles sobre el nivel educativo de la población y su correlación con la participación en el mercado laboral, la tasa de desempleo y la calidad del empleo. Se analizan también las tendencias de la demanda laboral en el distrito, identificando los sectores económicos que requieren mayor nivel de cualificación y las oportunidades de formación y capacitación disponibles para los residentes locales. Se consideran además los desafíos y barreras que enfrentan los individuos con niveles educativos bajos para acceder a empleos formales y bien remunerados, así como las estrategias y políticas que pueden promover la educación y la formación como medios para mejorar la empleabilidad y el bienestar de la población. Desde una perspectiva comparativa, se analizan experiencias internacionales de políticas educativas y de empleo que pueden ofrecer lecciones relevantes para el contexto del distrito de Ayapata.

El desarrollo económico local en el distrito de Ayapata es un proceso complejo que involucra una serie de factores interrelacionados, como la disponibilidad de recursos naturales, la infraestructura, el capital humano y las políticas de desarrollo. Se examinan las características económicas y geográficas del distrito, identificando sus principales actividades económicas y su contribución al empleo y al Producto Bruto Interno regional. Se analizan también las estrategias y políticas de desarrollo económico implementadas a nivel local, como programas de fomento empresarial, inversiones en infraestructura y promoción del turismo y la agricultura. Se consideran además los impactos



socioeconómicos de proyectos de desarrollo específicos en el empleo y el bienestar de la población, así como las oportunidades y desafíos que enfrenta el distrito en términos de diversificación económica, inclusión laboral y reducción de la pobreza. A través de un análisis comparativo con otros casos de desarrollo económico local en contextos similares, se identifican lecciones aprendidas y mejores prácticas que pueden ser aplicables al distrito de Ayapata.

La informalidad es uno de los principales obstáculos para el desarrollo económico de los países, ya que disminuye su productividad. A pesar de ello, representa una opción atractiva para muchos agentes productivos debido a los beneficios inmediatos que ofrece (Erazo & Gibaja, 2019). En términos generales, el concepto de informalidad puede referirse a diversas dimensiones: actividades laborales, organizaciones productivas o de servicio, instituciones estatales, e incluso a una condición estructural del modelo económico vigente (Sánchez & Chafloque, 2019).

El empleo informal se caracteriza por la falta de beneficios legales como seguridad social, gratificaciones, vacaciones pagadas, entre otros (INEI, 2018). La existencia de empleo informal genera también importantes disputas en el entorno urbano, especialmente en relación con la ocupación del espacio público y el derecho de los trabajadores informales a ejercer sus actividades (Olmedo, 2018). En Perú, para el año 2018, el sector informal estaba compuesto por 7.48 millones de unidades productivas. La producción del sector informal representó el 18.6% del PBI, y casi tres de cada cuatro trabajadores de la PEA ocupada estaban empleados en el sector informal (INEI, 2018). El término mercado laboral o mercado de trabajo se refiere al conjunto de relaciones en una sociedad determinada entre quienes buscan empleo remunerado (solicitantes) y quienes



ofrecen empleo o demandan empleados (empleadores). Con respecto a la informalidad y su relación con el mercado laboral, Otero (2019) sostiene que el mercado laboral rural difiere significativamente del mercado laboral urbano en varias dimensiones. La composición del empleo es notablemente distinta y esto desempeña un papel crucial en el diseño de instrumentos de política pública destinados a promover la formalización de los trabajadores.

2.3.2 Nivel educativo

Hace referencia al nivel de estudios en el que se encuentra una persona en un determinado momento. Se emplea para describir la etapa educativa, que puede ir desde la educación preescolar hasta la universidad o estudios de posgrado. Se utiliza a menudo como un indicador para determinar las oportunidades de empleo, los ingresos, las habilidades y otras variables socioeconómicas. Cuanto mayor es el nivel de formación de un trabajador, más posibilidades tiene de encontrar empleo (El Economista, 2018). La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que los niveles educativos funcionan como una escalera, donde el acceso de los posibles participantes a cada nivel depende necesariamente de haber aprobado el nivel anterior (UNESCO, 2006).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.1.1 Población

La población está comprendida a todo el poblador del distrito de Ayapata mayor de 18 años en el 2022. La población es uno de los conjuntos de universo que presenta características similares o comunes entre sí en un espacio identificable, por lo tanto, estará compuesto según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) por 9574 habitantes, esta representa la población proyectada según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2017.

3.1.2 Muestra

La muestra se encuentra representada por subconjuntos de elementos de una población que contienen características comunes e identificables para representar a la muestra (Hernández y Mendoza, 2018). Así, siguiendo a Gallardo (2017) plantea que la elección de la muestra que abarca poblaciones grandes debe restringirse a un tipo de muestreo probabilístico que se simplifica en la siguiente fórmula:

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

Donde:

- N: Tamaño de la población
- Z: Valor Z correspondiente al nivel de confianza



- p: Proporción esperada de la población
- q: 1 - p Proporción no favorable
- e: Margen de error tolerado

calculando el tamaño de la muestra

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

Donde:

- N: 9574 habitantes del distrito de Ayapata
- Z: 1.96 para un nivel de confianza del 95%
- p: 0.5, dado que se espera el peor de los casos para maximizar el tamaño de la muestra
- q: 0.5
- e: 0.05

reemplazando:

$$n = \frac{(9574) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (9574 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 369$$

Reemplazando se obtiene que la muestra equivale a $369.377 \cong 369$ habitantes del distrito de Ayapata.

3.2 DISEÑO ESTADÍSTICO

La metodología empleada es de enfoque cuantitativo porque según Hernández y Mendoza (2018) sirve como la introducción para medir o cuantificar las variables en momentos establecidos y con ello se puedan establecer indicadores que sirvan para tomar



decisiones que den soluciones a los problemas en la sociedad. También, es de tipo básica porque lo que se va encontrar refiere a información que se centra en identificar el problema y con ello ampliar el conocimiento de estudio más no interviene con una solución aplicativa

3.2.1 Método descriptivo

De acuerdo con el diseño de la investigación, que es descriptivo-transversal, se describieron los determinantes del empleo mediante un análisis estadístico y se recolectaron datos de la variable en un momento específico. (Gallardo, 2017).

3.2.2 Diseño de investigación

El estudio empleó con un diseño no experimental porque se caracteriza en la no intervención, alteración o modificación de los fenómenos y solo se destina a tomar la información del fenómeno inalterado (Cabezas et al., 2018). También el diseño es transversal de nivel explicativo porque se tomará información en un momento en el tiempo y con ello se va estimar como los determinantes representados por las variables independientes impactan o influyen en la variable dependiente (empleo en la población de Ayapata).

3.3 METODOLOGÍA DE ESTIMACIÓN

Para obtener información se utilizó de técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, esto se debe porque la información que se necesita es primaria y será recabada directamente de la población. La recolección de información se obtendrá en el distrito de Ayapata y es información primaria porque se realizó con cuestionario semiestructurado que tendrán un tiempo de llenado de 15 minutos. Una vez recolectada

la información se procesó en Excel 2019 y STATA 16 para resolver los objetivos planteados.

En el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; la primera permitió conocer mediante frecuencias y porcentajes el objetivo específico uno; segundo, la estadística inferencial va a permitir contrastar las hipótesis establecidas en el objetivo general y los objetivos específicos dos y tres. Por último, del análisis desarrollado se procederá a generar la discusión, realizar las conclusiones y recomendaciones respectivas.

En el análisis de datos de estadística inferencial se hará uso de un modelo econométrico logit binomial.

$$Y_i^* = x_i' * \beta + u_i$$

El modelo establece una variable dependiente Y_i^* no observable que se mide de 0 a 1. Es decir, la elección del agente entre dos opciones 1 o 0 de acuerdo a la necesidad planteada (Mínguez y Martín, 2022).

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Esta medida se establece a través de probabilidades que tiene una variable binaria con varianza $\pi(1-\pi)$ y esperanza $E(Y_i) = \pi$. Esta dicotomía establece una probabilidad que hace que el individuo tenga alternativas para la elección de 0 o 1 (Mínguez y Martín, 2022).

Así el modelo queda de la siguiente forma:

$$p_i = F(x_i' * \beta)$$

Tal modelo sigue una distribución logística que se expresa:

$$\Lambda(x_i * \beta) = \frac{e^{x_i * \beta}}{1 + e^{x_i * \beta}}$$

Esta distribución permite que el modelo pueda centrarse en parámetros entre 0 y 1, diferente al modelo lineal. Con ello se establece la dirección y los efectos marginales. Así el modelo se convierte en no lineal y se mide por Máxima Verosimilitud, teniendo que comprobarse por propiedades de consistencia y normalidad (Mínguez y Martín, 2022).

Se tiene un diseño no experimental de investigación, con un enfoque cuantitativo, y un tipo de diseño básica.

En ese sentido el modelo tendrá la siguiente forma:

$$y = \beta_0 + \beta_1 * X1 + \beta_2 * X2 + u$$

Donde:

y= Es la variable dicotómica del empleo.

X1= Son los atributos personales (sexo, edad, estado civil, estatus del hogar) de la población en el distrito de Ayapata en el 2022.

X2= Son los atributos del empleo (nivel educativo, ingreso, miembro del hogar, cantidad de hijos, tipo de trabajador, carga familiar) de la población en el distrito de Ayapata en el 2022.

$\beta_0, \beta_1, \beta_2 * X2$ = Representa los coeficientes de las variables del modelo logit binario del empleo.

Tabla 1

Descripción de Variables

Variable	Descripción
y (Variable Dicotómica del Empleo)	Indica la condición de empleo del individuo. 1 = Empleado, 0 = Desempleado o no participa en la fuerza laboral.
X1 (Atributos Personales)	
Sexo	Género del individuo.
Edad	Edad del individuo en años.
Estado Civil	Estado civil del individuo (soltero, casado, divorciado, viudo, etc.).
Estatus del Hogar	Situación del individuo dentro del hogar (jefe de familia, cónyuge, hijo dependiente, etc.).
X2 (Atributos del Empleo)	
Nivel Educativo	Nivel de educación alcanzado por el individuo (primaria, secundaria, técnica, universitaria, etc.).
Ingreso	Ingreso económico del individuo (mensual o anual).
Miembro del Hogar	Rol del individuo dentro del hogar (jefe de familia, cónyuge, hijo dependiente, etc.).
Cantidad de Hijos	Número de hijos que dependen económicamente del individuo.
Tipo de Trabajador	Tipo de empleo del individuo (formal, informal, trabajador por cuenta propia, etc.).
Carga Familiar	Responsabilidad del individuo de proveer sustento a su familia, considerando número de personas a cargo y necesidades económicas.

Nota: Elaboración Propia,

Tabla 2

Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Notación	Indicadores	Calificación
Empleo	Dicotómica	Y	Condición de empleo del individuo	1 = Empleado, 0 = Desempleado o no participa en la fuerza laboral
Sexo	Categoría	X1	Género del individuo	1 = Masculino, 0 = Femenino
Edad	Numérica	X2	Edad del individuo en años	En años
Estado Civil	Categoría	X3	Estado civil del individuo	1 = Soltero, 2 = Conviviente, 3 = Casado(a), 4 = Viudo(a), 5 = Divorciado(a)



Variable	Dimensión	Notación	Indicadores	Calificación
Estatus en el Hogar	Dicotómica	X4	Si es jefe de hogar o no	1 = Jefe de hogar, 0 = No es jefe de hogar
Nivel Educativo	Categórica	X5	Nivel educativo alcanzado	1 = Sin nivel, 2 = Educación inicial, 3 = Primaria incompleta, 4 = Primaria completa, 5 = Secundaria incompleta, 6 = Secundaria completa, 7 = Superior no universitaria incompleta, 8 = Superior no universitaria completa, 9 = Superior universitaria incompleta, 10 = Superior universitaria completa, 11 = Maestría/Doctorado
Miembros del Hogar	Numérica	X6	Número de miembros en el hogar	Número de personas en el hogar
Cantidad de Hijos	Numérica	X7	Número de hijos del individuo	Número de hijos
Búsqueda de Empleo	Dicotómica	X8	Si busca empleo activamente o no	1 = Sí, 0 = No
Tipo de Trabajador	Categórica	X9	Si es trabajador independiente o dependiente	1 = Independiente, 0 = Dependiente
Carga Familiar	Categórica	X10	Número de hijos menores y mayores de 6 años	1 = Hijos mayores de 6 años, 2 = Hijos menores de 6 años, 3 = Ambos
Ingreso Mensual Promedio	Numérica	X11	Ingreso mensual promedio del individuo	Monto en soles

Nota: Elaboración Propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el avance de la investigación. Los resultados serán detallados en relación a los objetivos planteados de la investigación.

4.1.1. Resultados descriptivos

Obtenido los datos recopilados, se procede a verificar la información necesaria para el estudio.

Tabla 3

Encuestas por Condición de Empleo del Individuo y Sexo

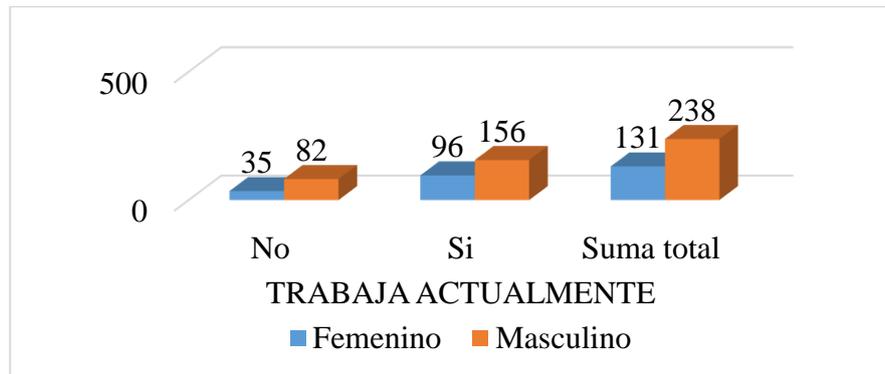
Trabaja actualmente	Sexo		SUMA TOTAL
	Femenino	Masculino	
No	35	82	117
Si	96	156	252
SUMA TOTAL	131	238	369

Nota. Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla N° 3, de los 369 individuos que fueron encuestados; 252 trabajan actualmente y los restantes 117 no trabajan. De las personas que trabajan 156 fueron varones y 96 mujeres. De las personas que no trabajan en la actualidad 82 son del sexo masculino y 35 del sexo femenino. Se puede afirmar que el 68.29% de las personas encuestadas trabajan en la actualidad y el 31.71% no se encuentran trabajando, lo que hace suponer que las personas que no trabajan es un porcentaje muy alto. Las características de las personas encuestadas, por condición de empleo, también se muestra en la Figura N° 2.

Figura 2

Encuestas por Condición de Empleo del Individuo y Sexo



Nota: Elaboracion propia

Tabla 4

Encuestas por condición de empleo del individuo y edad

Edad	Trabaja actualmente		SUMA TOTAL
	No	Si	
25		17	17
27		17	17
28		21	21
29		17	17
30		27	27
32	5	16	21
33		17	17
35	34	10	44
37		17	17
38		17	17
40		27	27
42		17	17
45	17	10	27
48		17	17
50	17	5	22
55	27		27
60	17		17
SUMA TOTAL	117	252	369

Nota: Elaboración Propia

La tabla 4, muestra la dinámica de trabajo por grupos de edad. En dicho cuadro se observa que en el grupo de 35 años el total de 34 personas no trabaja;

este hecho es preocupante por cuanto las personas con 35 años está en una edad activa para el trabajo correspondiente.

Tabla 5

Encuestas por condición de empleo del individuo y estado civil

Trabaja actualmente	Estado civil			SUMA TOTAL
	Casado(a)	Divorciado(a)	Soltero	
No	95		22	117
Si	83	10	159	252
SUMA TOTAL	178	10	181	369

Nota. Elaboración Propia

Según la tabla 5, se aprecia la condición de empleo por estado civil. De las 369 encuestadas, un total de 181 son solteros, que representa un 49.05%; 178 personas son de estado civil casados, que representa al 48.25% y el 2.7% son de condición divorciado. De esto se puede desprender el predominio de los solteros que están en edad de trabajar.

De las personas encuestadas que trabajan en la actualidad, 159 son solteros, que constituye el 63.10% solteros y 83 personas casados, que constituye un 32.93% casados. Mientras tanto de las personas que no trabajan, el 81.20% son casados y el 18.80% son solteros.

Se puede concluir la importancia que presentan los solteros, del total de las personas encuestadas, constituye el 49.05% y de las personas encuestadas que trabajan el 63.10% son solteros. Aunque en la vida real gran parte de ellos presentan situación de convivencia.

Tabla 6

Encuestas por condición de empleo del individuo y estatus en el hogar

Trabaja actualmente	Estatus en el hogar		SUMA TOTAL
	Jefe de hogar	No es jefe de hogar	
No	61	56	117
Si	5	247	252
SUMA TOTAL	66	303	369

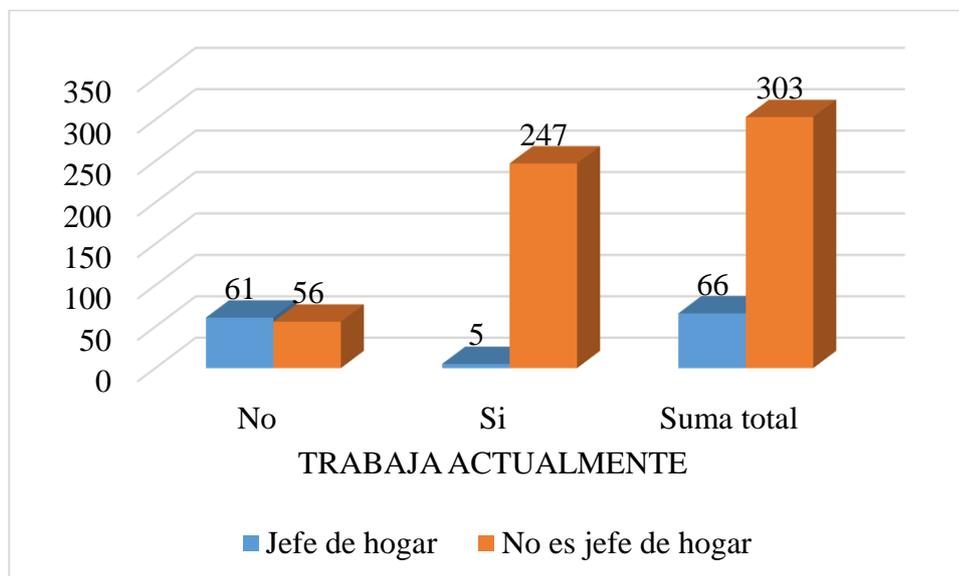
Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla N° 6, de los 369 individuos que fueron encuestados; 252 trabajan actualmente y los restantes 117 no trabajan. De las personas que trabajan 247 no son jefes de hogar y 5 personas que trabajan son jefes de hogar. De las personas que no trabajan 61 de ellas son jefes de hogar y 56 no son jefes de hogar.

Se observa que el 82.11% de la población encuestada no son jefe de hogar, de los cuales el 17.89% son jefe de hogar, también se muestra en la figura 3.

Figura 3

Encuestas por condición de empleo del individuo y estatus en el hogar



Nota: Elaboración propia

Tabla 7

Encuestas por condición de empleo del individuo y nivel educativo

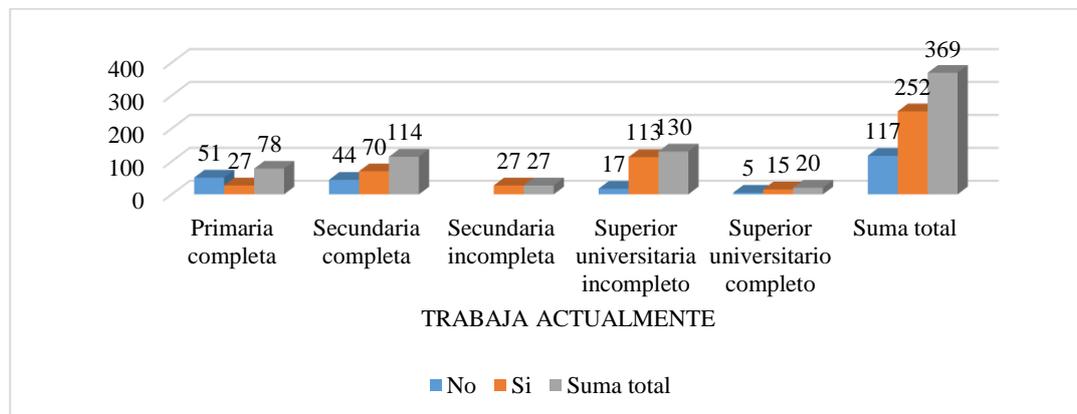
Trabaja actualmente	Nivel educativo					SUMA TOTAL
	Primaria completa	Secundaria completa	Secundaria incompleta	Superior Universitaria Incompleta	Superior Universitario Completo	
NO	51	44		17	5	117
SI	27	70	27	113	15	252
SUMA TOTAL	78	114	27	130	20	369

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 7, se observa el nivel educativo de las personas encuestadas. De los 369 individuos que fueron encuestados; 252 personas trabajan actualmente, de las cuales 113 personas tienen un nivel educativo superior universitario incompleto, 70 personas tienen educación secundaria completa, 27 personas tienen primaria completa, 27 personas tienen secundaria incompleta y 15 personas con superior universitaria completa. De las 117 personas que no trabajan, 51 personas de ellas tienen educación primaria completa, 44 personas tienen secundaria completa, 17 personas tienen superior universitaria incompleta y 5 personas superior universitaria completa.

Figura 4

Encuestas por condición de empleo del individuo y nivel educativo



Nota: Elaboración propia

Tabla 8

Encuestas por condición de empleo del individuo y miembros del hogar

Trabaja actualmente	Miembros del hogar					SUMA TOTAL
	1	2	3	4	5	
NO	5	17	73	5	17	117
SI	77	78	26	56	15	252
SUMA TOTAL	82	95	99	61	32	369

Nota: Elaboración Propia

Se observa en la tabla 8, que de los 369 encuestados, 99 personas tienen 3 miembros en su hogar; de los cuales 26 personas se encuentran trabajando y 73 personas no se encuentran trabajando actualmente. 95 personas tienen 2 miembros en su hogar, de los cuales 78 personas se encuentran trabajando y 17 personas no se encuentran trabajando actualmente. De las 82 personas que son un miembro en su hogar, 77 de ellos trabajan actualmente y 5 personas no trabajan actualmente. De las 61 personas que tienen 4 miembros en su hogar, 56 personas trabajan actualmente y 5 personas no cuentan con un trabajo en la actualidad. Finalmente 32 personas tienen 5 miembros en su hogar, de los cuales, 15 personas se encuentran trabajando y 17 personas no cuentan con un trabajo.

Tabla 9

Encuestas por condición de empleo del individuo y cantidad de hijos

Trabaja actualmente	Cantidad de hijos					SUMA TOTAL
	0	1	2	3	4	
NO	5	17	51	44		117
SI	77	111	42	17	5	252
SUMA TOTAL	82	128	93	61	5	369

Nota: Elaboración Propia

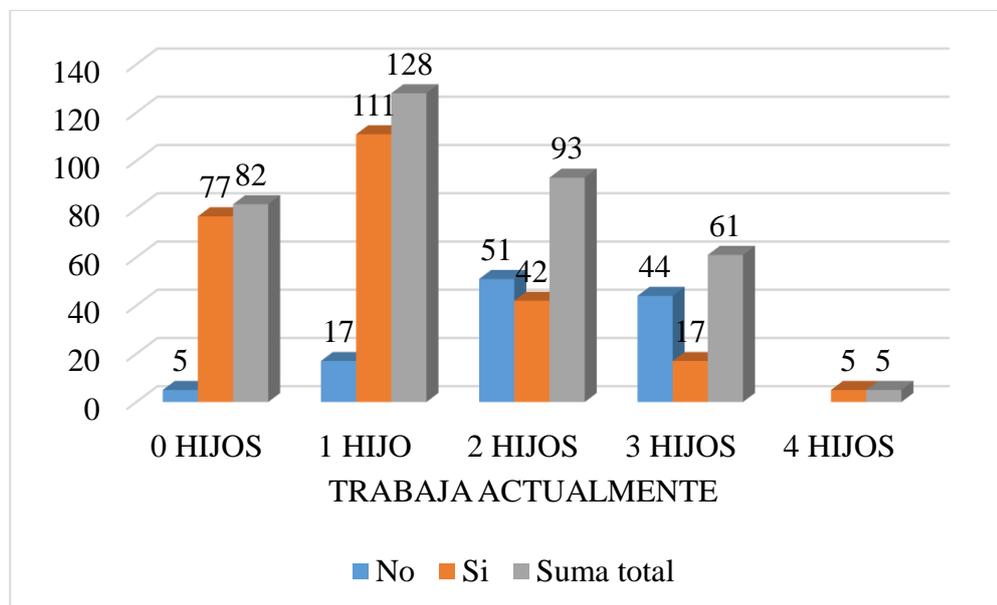
De acuerdo a la tabla 9, de los 369 individuos que fueron encuestados; 252 personas trabajan actualmente y las restantes 117 personas no trabajan. De los encuestados que trabajan 111 personas tienen 1 solo hijo, 77 personas no tienen hijos, 42 personas tienen 2 hijos, 17 personas tienen 3 hijos y 5 personas tienen 4

hijos. De los encuestados que no trabajan, 51 personas tienen 2 hijos, 44 personas de ellas tienen 3 hijos, 17 personas de ellas tienen 1 hijo y 5 personas no tienen hijos.

Se puede concluir que la gran mayoría de la población solo tiene un hijo a cargo porque en la actualidad la calidad de vida es alta, es por ello en su mayoría de las parejas del distrito de Ayapata solo deciden tener un hijo a cargo.

Figura 5

Encuestas por condición de empleo del individuo y cantidad de hijos



Nota: Elaboración propia

Tabla 10

Encuestas por condición de empleo del individuo y búsqueda de empleo

Trabaja actualmente	Busca activamente empleo		SUMA TOTAL
	No	Si	
NO	78	39	117
SI	61	191	252
SUMA TOTAL	139	230	369

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 10, de los 369 individuos que fueron encuestados; 252 trabajan actualmente y los restantes 117 no trabajan. De las personas que trabajan, 191 personas buscan activamente trabajo, mientras que 61 personas no buscan trabajos. De las personas que no trabajan actualmente, 78 personas no buscan trabajo activamente mientras que 39 personas si buscan trabajo activamente. Esto se debe a que en el distrito de Ayapata, la población en su gran mayoría femenina no trabaja porque se dedica al cuidado de su hijo y no se encuentra en busca de un empleo.

Tabla 11

Encuestas por condición de empleo del individuo y tipo de trabajador

Trabaja actualmente	Tipo de trabajador		SUMA TOTAL
	Dependiente	Independiente	
No	78	39	117
Si	114	138	252
SUMA TOTAL	192	177	369

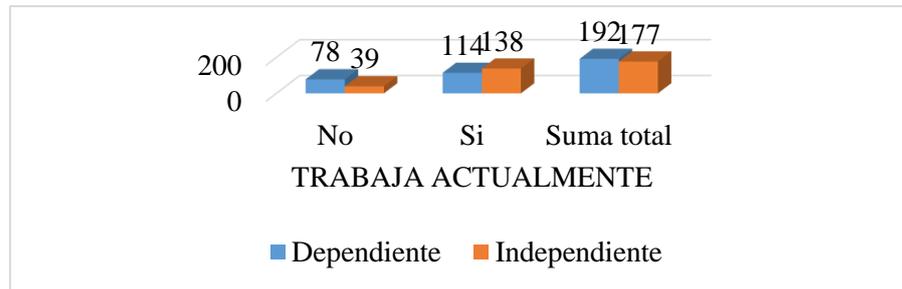
Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 11, de los 369 individuos que fueron encuestados; 252 trabajan actualmente y los restantes 117 no trabajan. De las personas que trabajan; 138 personas son trabajadores independientes, 114 personas son trabajadores dependientes. De las personas que no trabajan; 78 personas son trabajadores dependientes y 39 personas son trabajadores independientes.

Se puede concluir que en el distrito de Ayapata en su mayoría optan por un trabajo independiente ya que la población no posee el nivel educativo completo.

Figura 6

Encuestas por condición de empleo del individuo y tipo de trabajador



Nota: Elaboración Propia

Tabla 12

Encuestas por condición de empleo del individuo y carga familiar

Trabaja actualmente	Ambos	Carga familiar		SUMA TOTAL
		Hijos mayores	Hijos menores	
NO	34	78	5	117
SI	76		176	252
SUMA TOTAL	110	78	181	369

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 12, de los 369 individuos que fueron encuestados; 252 trabajan actualmente y los restantes 117 no trabajan. De las personas que trabajan, 176 de ellas tienen hijos menores de 18 años y 76 tienen hijos mayores y menores de 18 años. De las personas que no trabajan 78 de ellas tienen hijos mayores de edad, 34 de ellos tienen hijos mayores y menores de edad y 5 tienen hijos menores de edad.

Tabla 13

Encuestas por condición de empleo del individuo e ingreso mensual promedio

Ingreso mensual promedio	Trabaja actualmente		SUMA TOTAL
	No	Si	
1500	5	10	15
1600		5	5
1700	4	4	8



Ingreso mensual promedio	Trabaja actualmente		SUMA TOTAL
	No	Si	
1800	24	13	37
1900	4	8	12
2000	13	19	32
2100	4	8	12
2200	8	10	18
2300	8	8	16
2400	4	8	12
2500	9	18	27
2600		4	4
2700	4	4	8
2800		10	10
2900	4		4
3000		9	9
3100	4		4
3200		23	23
3300		4	4
3400		12	12
3500	5	5	10
3600		4	4
3700		4	4
3800	4	13	17
3900		4	4
4000	5	4	9
4100	4	4	8
4200		9	9
4300		4	4
4400	4	4	8
4500		8	8
4600		4	4
4700		4	4
4900		4	4
SUMA TOTAL	117	252	369

Nota: Elaboración Propia – Fuente: Encuestas

De 369 encuestas realizadas, 252 encuestados tienen trabajo actualmente y 23 de ellas tienen un ingreso promedio de 3200 soles mensuales, por otro lado 117 de ellas no están trabajando y 24 de ellas manifiestan que tienen un ingreso de 1800 soles.

4.1.2. Resultados econométricos

Objetivo específico 1: Identificar y evaluar los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata en el año 2022, centrándose en aspectos como tipo de empleo (formal o informal), estabilidad laboral y condiciones de trabajo.

Tabla 14

Modelo econométrico logit los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata.

Determinantes de empleo	Coefficientes	Std. err.	P > (z)
Sexo	1.041032	0.3833251	0.008
Edad	0.5762931	0.4563033	0.225
Estado_civil	2.365217	0.3372181	0.000
Estat_hog	-0.65041	0.2523573	0.004
Niv_educ	-0.554112	0.3831042	0.148
Miem_hog	0.1032739	0.2154238	0.541
Búsq_emple	-0.0210146	0.0146212	0.025
Tipo_trabaj	-0.0011548	0.2052813	0.982
Carg_fami	-0.0525105	0.1683814	0.183
Ingreso_men	-0.0000873	0.0002531	0.724
Constante	2.672045	1.243129	0.019
Prob > chi2	0.0000		
Pseudo R2	0.2551		

Nota: Elaboración propia

La salida corresponde a un análisis de regresión logística donde la variable dependiente es Determinantes del empleo. Los coeficientes, errores estándar, valores de p, y otros indicadores se presentan para cada variable independiente en el modelo. Aquí está la interpretación detallada:

- **Coefficientes e interpretación:**

- **Sexo;** con un Coeficiente:1.041032, Error estándar:0.3833251, y p valor:0.008, indicando que el sexo tiene un efecto positivo significativo



en la probabilidad de empleo. Específicamente, ser masculino aumenta la log-odds de estar empleado en 1.041032 unidades.

- **Edad**; con un Coeficiente:0.5762931, Error estándar:0.4563033, y p valor:0.225, lo que sugiere que la edad no tiene un efecto significativo en la probabilidad de empleo en este modelo.
- **Estado civil**; con un Coeficiente2.365217, Error estándar: 0.3372181 y p valor:0.000, indica que el estado civil tiene un efecto positivo y altamente significativo en la probabilidad de empleo. Estar casado (asumiendo que se está comparando con estar soltero) aumenta significativamente las log-odds de estar empleado.
- **Estatus en el hogar**; con un Coeficiente: -0.65041, Error estándar:0.2523573, y un valor de p:0.004. sugiere que ser el jefe del hogar disminuye significativamente la probabilidad de empleo.
- **Nivel educativo**; con un Coeficiente: -0.554112, Error estándar:0.3831042 y un valor de p:0.148, indicando que el nivel educativo no tiene un efecto significativo en la probabilidad de empleo.
- **Miembros del hogar**; con un Coeficiente:0.1032739, Error estándar:0.2154238 y valor de p0.541, indica que el número de miembros del hogar no afecta significativamente la probabilidad de empleo.
- **Búsqueda de empleo** teniendo un Coeficiente: -0.0210146, Error estándar:0.0146212 y un valor de p:0.025. indica que la búsqueda activa de empleo es significativa y aumenta la probabilidad de estar empleado.



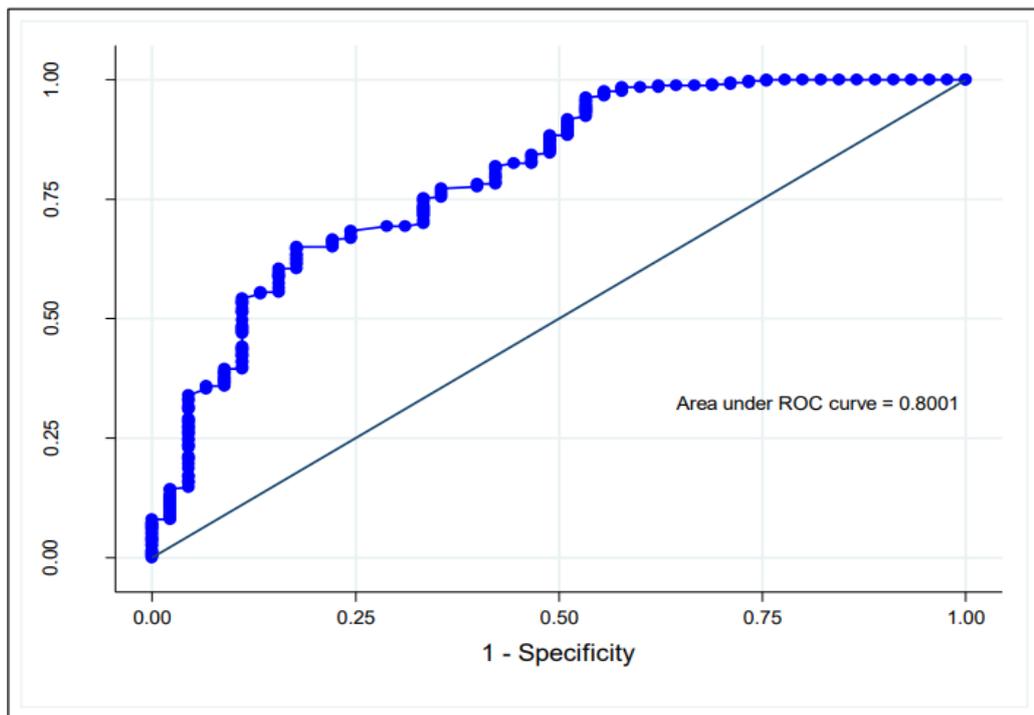
- **Tipo de trabajador** teniendo un Coeficiente: -0.0011548, Error estándar:0.2052813 y un valor de p:0.982, indica que el tipo de trabajador (independiente vs. dependiente) no afecta significativamente la probabilidad de empleo.
- **Carga familiar;** con el Coeficiente: -0.0525105, Error estándar: 0.1683814 y valor de p: 0.183, indica que la carga familiar no tiene un efecto significativo en la probabilidad de empleo.
- **Ingreso mensual;** con el Coeficiente: -0.0000873, Error estándar:0.0002531 y con un valor de p:0.724, indica que el ingreso mensual promedio no tiene un efecto significativo en la probabilidad de empleo.
- **Constante;** con un Coeficiente: 2.672045, Error estándar: 1.243129 y valor p:0.019, indica que cuando todas las variables independientes son cero, la log-odds de estar empleado es 2.672045.
- **Estadísticas globales del modelo** Prob > chi2: 0.0000, el modelo en su conjunto es significativo ($p < 0.05$), lo que sugiere que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo en la probabilidad de empleo.
- **Pseudo R2: 0.2551;** Este valor indica que aproximadamente el 25.51% de la variabilidad en la probabilidad de empleo es explicada por las variables independientes en el modelo.

Conclusión:

El análisis muestra que las variables **sexo, estado civil, estatus en el hogar, y búsqueda de empleo** tienen efectos significativos en la probabilidad de empleo. Las demás variables no muestran una relación estadísticamente significativa con la probabilidad de empleo según este modelo.

Figura 7

Curva de ROC – Modelo econométrico logit los determinantes socioeconómicos del empleo



Nota: Elaboración propia

- **Capacidad predictiva del modelo:**

El AUC de 0.8001 sugiere que el modelo tiene una buena capacidad para distinguir entre individuos empleados y no empleados. En general, un AUC entre 0.7 y 0.8 se considera aceptable, y entre 0.8 y 0.9 es excelente.



- **Balance entre sensibilidad y especificidad:**

La curva ROC muestra cómo cambia la sensibilidad en relación con la tasa de falsos positivos a medida que se ajusta el punto de corte del modelo. Un modelo ideal tendría un AUC cercano a 1.0 y su curva se acercaría a la esquina superior izquierda del gráfico, indicando alta sensibilidad y especificidad.

- **Evaluación del modelo**

La curva ROC y el AUC proporcionan una manera de evaluar la capacidad general del modelo sin necesidad de un punto de corte específico. Esto es útil cuando se necesita comparar múltiples modelos.

Conclusión

Buen Rendimiento del Modelo: Con un AUC de 0.8001, se puede concluir que el modelo tiene un buen rendimiento en la clasificación de los individuos en empleados y no empleados.

Curva ROC Positiva: La curva que se aleja significativamente de la línea diagonal indica que el modelo es mejor que un clasificador aleatorio y puede ser considerado confiable para predecir la variable de interés.

Este gráfico y sus métricas indican que el modelo tiene una capacidad discriminativa sólida y puede ser útil para predecir el estado de empleo basándose en las variables independientes utilizadas en el análisis.

Tabla 15*Bondad de ajuste del Modelo logit*

Logistic model for det_emple, goodness-of-fit test (Table collapsed on quantiles of estimated probabilities)						
Group	Prob	Obs_1	Exp_1	Obs_0	Exp_0	TOTAL
1	0.7241	17	15.7	21	20.2	38
2	0.8532	33	30.3	3	6.4	36
3	0.8361	31	31.7	6	4.2	37
4	0.9141	32	32.6	5	3.3	37
5	0.8352	35	38.1	5	2.7	40
6	0.9371	34	31.1	0	1.9	34
7	0.948	35	35.2	3	1.7	38
8	0.9282	38	35.6	0	1.3	38
9	0.9574	33	34.1	1	0.8	34
10	0.9713	36	37.5	1	0.7	37
N° observaciones:			369			
N° de grupos			10			
Hosmer-Lemeshow chi2(8):			10.21			
Prob > chi2:			0.2453			

Nota: Elaboración propia

El valor p del test de Hosmer-Lemeshow es 0.2453, lo cual es mayor que el nivel de significancia comúnmente usado (0.05). Esto indica que no hay evidencia significativa para rechazar la hipótesis nula de que el modelo logístico se ajusta bien a los datos observados. En otras palabras, el modelo parece ser adecuado para describir los datos, y no hay una discrepancia significativa entre los valores observados y los predichos por el modelo.

Notas Adicionales: Grupos: Los grupos están formados en base a deciles de las probabilidades predichas, lo que ayuda a evaluar cómo el modelo predice en diferentes niveles de probabilidad. Interpretación de Obs_1 y Exp_1: Para cada grupo, el número de eventos observados y esperados (empleo) son relativamente cercanos, lo cual es una indicación positiva de que el modelo predice adecuadamente la variable de interés en diferentes niveles de probabilidad. Este

análisis sugiere que el modelo logístico desarrollado es adecuado para los datos proporcionados y tiene un buen ajuste según el test de Hosmer-Lemeshow.

Tabla 16

Modelo logit restringido

Det_emple	Coefficientes	Std. Err.	P > (z)
Sexo	1.045153	0.3545237	0.04
Búsq_emple	-0.0255386	0.0113804	0.021
Estado_civil	2.377152	0.4541357	0.000
Estat_hog	-0.7116062	0.2450221	0.004
Constante	2.42101	1.015791	0.013
Prob > chi2	0.0000		
Pseudo R2	0.2441		

Nota: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede evidenciar el modelo logit restringido, donde la variable “Det_emple” se encuentra en función de las variables: “Sexo”, “Búsq_emple”, “Estado_civil”, “Estat_hog”, donde estas son significativas global e individualmente al modelo. Asimismo, se muestra un Pseudo R2 de 24.4%. Además, la correcta clasificación del modelo restringido tiene una sensibilidad del 68.22% y especificidad de 70.00%, por lo tanto, representa una adecuada clasificación.

Objetivo específico 2: Identificar y analizar los determinantes socioeconómicos que influyen en las oportunidades de empleo para los pobladores del distrito de Ayapata en el año 2022.

Tabla 17

Sensibilidad y especificidad del modelo

Classified	True		TOTAL
	D	~ D	
+	226	12	238
-	100	31	131
Total	326	43	369
Sensitivity	Pr (+ D) 68.22%		
Specificity	Pr (- ~D) 70.00%		
Positive predictive value	Pr (D +) 93.43%		
Negative predictive value	Pr (D +) 23.14%		
False + rate for true ~D	Pr (+ ~D) 27.72%		
False - rate for true D	Pr (~D) 30.56%		
False + rate for classified +	Pr (~D +) 5.32%		
False - rate for classified -	Pr (D -) 74.62%		
Correctly classified			68.22%

Nota: Elaboración propia

- **Métricas de rendimiento**

Sensibilidad (Pr(+|D)):68.22% Interpretación: El 68.22% de los empleados reales fueron correctamente identificados por el modelo como empleados.

Especificidad (Pr(-|~D)): 70.00% Interpretación: El 70.00% de los no empleados reales fueron correctamente identificados por el modelo como no empleados.

Valor Predictivo Positivo (Pr(D|+)): 93.43% Interpretación: El 93.43% de las personas clasificadas como empleadas por el modelo son realmente empleadas.

Valor Predictivo Negativo (Pr(~D|-)): 23.14% Interpretación: El 23.14% de las personas clasificadas como no empleadas por el modelo son realmente no empleadas.



Tasa de Falsos Positivos para Verdaderos No Empleados ($\Pr(+|\sim D)$):
27.72%

Interpretación: El 27.72% de las personas no empleadas fueron incorrectamente clasificadas como empleadas por el modelo.

Tasa de Falsos Negativos para Verdaderos Empleados ($\Pr(-|D)$): 30.56%
Interpretación: El 30.56% de las personas empleadas fueron incorrectamente clasificadas como no empleadas por el modelo.

Tasa de Falsos Positivos para Clasificados como Empleados ($\Pr(\sim D|+)$):
5.32% Interpretación: El 5.32% de las personas clasificadas como empleadas por el modelo no son realmente empleadas.

Tasa de Falsos Negativos para Clasificados como No Empleados ($\Pr(D|-)$): 74.62%. Interpretación: El 74.62% de las personas clasificadas como no empleadas por el modelo son realmente empleadas.

Correctamente Clasificados: 68.22%. Interpretación: El 68.22% de todas las clasificaciones realizadas por el modelo son correctas.

Conclusión: El modelo tiene una buena capacidad para predecir los casos de empleo, como lo demuestra la alta sensibilidad (68.22%) y el valor predictivo positivo (93.43%). Sin embargo, la tasa de falsos negativos es relativamente alta (74.62%), lo que indica que una gran proporción de personas empleadas fueron incorrectamente clasificadas como no empleadas. La especificidad (70.00%) sugiere que el modelo también tiene una capacidad razonable para identificar correctamente a las personas no empleadas, aunque el valor predictivo negativo es bajo (23.14%).



En resumen, el modelo es más efectivo para identificar a las personas que están empleadas que para identificar correctamente a las personas que no están empleadas. Esto es importante a tener en cuenta dependiendo del contexto en el que se utilice el modelo, ya que los costos asociados a falsos positivos y falsos negativos pueden variar.

De esa manera, se puede decir que el modelo de los determinantes del empleo en el distrito de Ayabaca es el siguiente:

$$\text{Det_emple} = 2.42101 + 1.045153 * \text{Sexo} - 0.0255386 * \text{Búsq_emple} + 2.377152 * \text{Estado_civil} - 0.7116062 * \text{Estat_hog}$$

De esa manera se puede decir que los determinantes del empleo en el Distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, Puno son el sexo, búsqueda de empleo, estado civil y el estatus en el hogar.

4.2. DISCUSIÓN

Conforme al objetivo general, se ha podido identificar los determinantes del empleo del distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, 2022, evidenciando de esta manera que los determinantes que más influyen en el empleo son el sexo ($\text{sig} = 0.008$), el estado civil ($\text{sig} = 0.000$), el estatus en el hogar ($\text{sig} = 0.004$) y búsqueda de empleo ($\text{sig} = 0.025$). Asimismo, se pudo evidenciar una sensibilidad del 68.22%, una especificidad del 70.00% y un R^2 de 24.4%. Estos resultados son comparables y similares a Halisah (2022), al evidenciar que el modelo explica en un 93.29% a la generación de empleo y con ello encuentra que es el salario ($\text{sig} = 0.0001$), la inversión extranjera ($\text{sig} = 0.0129$), inversión nacional ($\text{sig} = 0.0030$) y la educación ($\text{sig} = 0.0007$) los determinantes del empleo. A la vez se refuerza por lo encontrado por Visurraga (2021) utilizar un modelo



logit y encontrar que las variables educación, estado civil, ingreso, sexo, edad, área geográfica, lengua materna y cambio de trabajo; de ellos se obtiene en la regresión que solamente las variables educación, edad y área geográfica son los determinantes del empleo y que, por lo tanto, el capital humano es un factor que determina el impulso a un empleo formal. También, Masalias (2021) evidenció que ser mujer, de zona rural, y trabajar en micro-pequeñas empresas contribuye en adentrarse al empleo informal; mientras que las variables jefe de hogar, experiencia y educación contribuyen más a la inserción a un empleo más formal. También, se refuerza por la teoría planteada por Samaniego (2018), pues refiere que el empleo desempeña un papel crucial en el mantenimiento de la armonía social y, por extensión, del nivel y la calidad de vida de la población en general. Asimismo, indica que el desarrollo de cualquier país para sus próximos años debe dar prioridad al crecimiento del empleo y los ingresos.

Conforme al primer objetivo específico, se ha descrito los atributos personales del empleo en los pobladores del distrito de Ayapata, 2022, donde el sexo evidenció un ($\text{sig} = 0.008$), la edad ($\text{sig} = 0.225$), estado civil ($\text{sig} = 0.000$) y el estatus en el hogar ($\text{sig} = 0.004$). Estos resultados son contrastados por lo encontrado por Montenovó et al. (2020), al evidenciar que el empleo ha sido afectado más a la población con edad de 18 a 24 años, que tiene educación secundaria y alguna educación superior, tiene niños y su sexo es femenino. Además, también un mayor impacto cuando el jefe de hogar es monoparental, único y tiene un niño menor a 13 años. A la vez, estos resultados son comparables y similares a los de Rivarola (2019) al evidenciar que el sexo es un factor que brinda la probabilidad de obtener un empleo de calidad, en especial para el sexo femenino; mientras que en la edad la población mayor de 44 años son los que tienen una mayor calidad de empleo y ser jefe de hogar brinda una mayor responsabilidad junto con tener hijos en la familia. Lo indicado anteriormente, se refuerza con la teoría fundamentada por García



(2002) al evidenciar que los atributos individuales se basan en proteger las conductas las cuales son riesgosas o problemáticas que pueden tentar al equilibrio y al desarrollo de cada persona, como podemos tener en cuenta al, sexo, edad, estado civil, estatus en el hogar, etc.

Conforme al segundo objetivo específico, se ha descrito los atributos del empleo en los pobladores del distrito de Ayapata, 2022, donde el nivel educativo evidenció un ($\text{sig} = 0.148$), miembros de hogar ($\text{sig} = 0.541$), búsqueda de empleo ($\text{sig} = 0.025$), tipo de trabajo ($\text{sig} = 0.982$), carga familiar ($\text{sig} = 0.183$) e ingreso mensual ($\text{sig} = 0.724$). Estos resultados son similares y comparables a los de Htun (2019), al evidenciar que las mujeres son en mayor proporción de 28 a 32 años, la máxima educación alcanzada es primaria y de ellas el 37% tiene negocio propio. El modelo generado demostró que es la edad, nivel educativo, estado civil, ingreso y tipo de trabajo los determinantes que posibilitan a la mujer conseguir empleo. También, se refuerza por lo encontrado por Ascarza (2020) al evidenciar que es el tamaño de empresa y el tipo de sector las variables más influyentes de la población a conseguir empleo. Asimismo, se refuerza por lo encontrado por Lasteros (2019), al evidenciar que la probabilidad de explicación al modelo de la variable educación es del 42% y que el efecto de un cambio reduce la probabilidad en 1.9%. Lo indicado anteriormente, se refuerza con la teoría encontrada por Hidalgo (2018) al evidenciar que el indicador que se aplica más en el atributo individual en un empleo es el sexo de la persona, esto aplica mucho en cualquier empresa, ya que no cualquier persona (sexo) puede realizar un trabajo pesado (cargas, transporte de materiales, etc.). Cada sexo puede realizar distintos tipos de labores, donde así no habrá dificultades al momento de laborar. Asimismo, el atributo individual también abarca en la Edad, es muy importante para poder tener un empleo en cada empresa, ya que la ley aplica en ser mayor de edad para recién poder laborar en cualquier trabajo. Conforme al



segundo objetivo específico, se ha identificado los determinantes socioeconómicos del empleo en el distrito de Ayapata, 2022, donde el sexo ($\text{sig} = 0.004$), búsqueda de empleo ($\text{sig} = 0.021$), estado civil ($\text{sig} = 0.000$) y estatus en el hogar ($\text{sig} = 0.004$). Estos resultados son comparables y similares a los de Mahapatro (2019), al evidenciar que la educación es el factor primordial que aumenta el empleo en las mujeres sin embargo el mercado es muy lento para adecuar a la población femenina al empleo. A la vez Miežienė et al. (2021) evidenció que son factores determinantes los salarios, niños menores de 3 años y mayores de 3 años y, la educación de las personas mayores de 30 a 34 años. También, se refuerza por la teoría planteada por Agualongo y Alencastro (2020), al indicar que el término "estatus socioeconómico" se utiliza para describir a las personas que se encuentran en una determinada posición social basada en ideas como las oportunidades de empleo, el estatus (empleador frente a empleado), el éxito académico, los ingresos e incluso el prestigio a los ojos de los demás. Puede medirse a nivel individual, familiar o comunitario. Asimismo, el nivel socioeconómico de una familia puede determinarse teniendo en cuenta factores como los ingresos económicos de la familia, el nivel educativo de los padres, el estatus del cabeza de familia, las ocupaciones de cada miembro, la posición social de la familia en la comunidad e incluso el barrio en el que residen.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: En relación con el primer objetivo específico, se concluye que se han identificado con éxito los factores determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, durante el año 2022. Los análisis muestran que los factores más influyentes en la probabilidad de empleo son el sexo (con un nivel de significancia de 0.008), el estado civil (nivel de significancia de 0.000), el estatus en el hogar (nivel de significancia de 0.004) y la búsqueda de empleo (nivel de significancia de 0.025). Adicionalmente, los resultados indican una sensibilidad del 68.22%, una especificidad del 70.00% y un coeficiente de determinación R^2 del 24.4%, lo que refleja la capacidad del modelo para predecir correctamente el estado de empleo. En relación con el segundo objetivo específico, se describieron los atributos personales y socioeconómicos del empleo entre los habitantes del distrito de Ayapata en 2022. Los análisis muestran que el sexo (nivel de significancia de 0.008), la edad (nivel de significancia de 0.225), el estado civil (nivel de significancia de 0.000) y el estatus en el hogar (nivel de significancia de 0.004) son factores relevantes. Además, se describieron otros atributos del empleo, como el nivel educativo (nivel de significancia de 0.148), el número de miembros del hogar (nivel de significancia de 0.541), la búsqueda de empleo (nivel de significancia de 0.025), el tipo de trabajo (nivel de significancia de 0.982), la carga familiar (nivel de significancia de 0.183) y el ingreso mensual (nivel de significancia de 0.724).



SEGUNDO: Los determinantes socioeconómicos del empleo en el distrito de Ayapata se identificaron como el sexo (nivel de significancia de 0.004), la búsqueda de empleo (nivel de significancia de 0.021), el estado civil (nivel de significancia de 0.000) y el estatus en el hogar (nivel de significancia de 0.004). Estos resultados proporcionan una visión clara de los factores que afectan las oportunidades de empleo en la región.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda al gobierno provincial de Carabaya invertir en infraestructuras locales, como carreteras, redes de agua y alcantarillado, junto con redes eléctricas, para así poder crear más empleo y atraer más empresas al distrito de Ayapata.
- SEGUNDO:** Se recomienda al distrito de Ayapata fomentar el espíritu empresarial, creando un entorno propicio para la creación y el crecimiento de empresas, mediante el fácil acceso al capital y programas de tutoría.
- TERCERO:** Se recomienda a las autoridades del distrito de Ayapata aumentar el acceso a la educación y formación, invirtiendo en programas educativos y de formación que proporcionen las habilidades que necesitan los potenciales empleadores del distrito.
- CUARTO:** Se sugiere a las autoridades del distrito de Ayapata promover la reubicación laboral, animando a las empresas a trasladarse al distrito ofreciendo incentivos como exenciones fiscales y subvenciones.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a Change Factor in the Labour Market in Poland. *Sustainability*, 14(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/su14159197>
- Agualongo, D., y Garcés, A. (2020). *El nivel socioeconómico como factor de influencia en temas de salud y educación | Revista Vínculos ESPE*. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/vinculos/article/view/1639>
- Alfonsi, L., Namubiru, M., y Spaziani, S. (2022). *Gender Gaps: Back and Here to Stay? Evidence from Skilled Ugandan Workers during COVID-19*. <https://escholarship.org/uc/item/44s4b2dk>
- Arango, L., y Flórez, L. (2020). Determinants of structural unemployment in Colombia: A search approach. *Empirical Economics*, 58(5), 2431-2464. <https://doi.org/10.1007/s00181-018-1572-y>
- Ascarza, D. (2022). *El trabajo decente y sus determinantes: El mercado laboral de la región Ayacucho, periodo 2013-2017*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/183357>
- Bensusán, G. (2016, diciembre 29). *Nuevas tendencias en el empleo: Retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo* [Text]. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/documentos/nuevas-tendencias-empleo-retos-opciones-regulaciones-politicas-mercado-trabajo>
- Bensusán, G., Eichhorst, W., y Rodríguez, J. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. CEPAL.



<https://www.cepal.org/es/publicaciones/42539-transformaciones-tecnologicas-sus-desafios-empleo-relaciones-laborales-la>

Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/15424>

Carranza, M. (2021). *Oferta, demanda e intermediación laboral: Aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño* [Universidad de Valladolid].

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51690/TFGE1311%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Economista. (2018, diciembre 13). *La importancia de la formación para encontrar empleo: El 57% de los nuevos ocupados tienen educación superior*. [elEconomista.es. https://www.economista.es/gestion-empresarial/noticias/9579850/12/18/La-importancia-de-la-formacion-para-encontrar-empleo-el-57-de-los-nuevos-ocupados-tienen-educacion-superior.html](https://www.economista.es/gestion-empresarial/noticias/9579850/12/18/La-importancia-de-la-formacion-para-encontrar-empleo-el-57-de-los-nuevos-ocupados-tienen-educacion-superior.html)

Fernández, V. (2018). Factores determinantes del desempleo juvenil en el Distrito de Copani, Provincia de Yunguyo, Departamento de Puno, en el año 2017. *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3219049>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de Investigación: Manuales autoformativos interactivo*. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>



- García, R. (2002). *La persona y sus atributos*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Derecho y Criminología.
- Halisah, I. N. (2022). Determinants of Employment Level in Java Island Primary Sector. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.15294/efficient.v5i2.51265>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hidalgo, M. (2018). El empleo del futuro. *Razón y fe*, 281(1444), Article 1444.
- Hrivnák, M., Moritz, P., y Chreneková, M. (2021). What Kept the Boat Afloat? Sustainability of Employment in Knowledge-Intensive Sectors Due to Government Measures during COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/su13158441>
- Htun, B. B. (2019). *DETERMINANTS OF EMPLOYMENT STATUS OF WOMEN IN KONE GYI VILLAGE TRACT, HINTHADA TOWNSHIP* [Yangon University of Economics]. <https://meral.edu.mm/records/1078?community=yueco>
- ILO. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* [Report]. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm
- INEI. (2021). *Comportamiento de la Economía Peruana en el Segundo Trimestre de 2021* (Informe Técnico N.o 03; p. 56). <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-pbi-ii-trim-2021.pdf>



- IPE. (2021, febrero 1). COVID-19: ¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano en tiempos de pandemia? *Instituto Peruano de Economía*.
<https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Jabbaz, M., Samper, T., y Díaz, C. (2019). *La brecha salarial de género*. 26(80).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352019000200008
- Lasteros, O. Ñ. (2019). El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11(11), Article 11. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.91>
- Mahapatro, S. (2019). Female employment in India: Determinants of choice of sector of activity. *Journal of Economic Studies*, 46(3), 748-759.
<https://doi.org/10.1108/JES-04-2017-0108>
- Masalias, F. (2021). *Determinantes del empleo informal en La Libertad, 2016-2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28809>
- Méndez, A., Sánchez, E., y Castro, D. (2018). Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano. *Ensayos de Economía*, 28(52), 77-100. <https://doi.org/10.15446/ede.v28n52.72369>
- Miedes, B., y Asensio, J. (2018). *La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local* (pp. 99-120). Universidad de Huelva.
[file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-LaEstructuraDeLaOfertaLaboralEnElMercadoDeTrabajoL-801973%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-LaEstructuraDeLaOfertaLaboralEnElMercadoDeTrabajoL-801973%20(1).pdf)



- Miežienė, R., Krutulienė, S., y Gruževskis, B. (2021). Identifying the Main Determinants of Part-Time Employment in EU Countries. *Review of Economic Perspectives*, 21(2), 151-171. <https://doi.org/10.2478/revecp-2021-0007>
- Montenovo, L., Jiang, X., Lozano Rojas, F., Schmutte, I. M., Simon, K. I., Weinberg, B. A., y Wing, C. (2020). *Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses* (Working Paper N.º 27132). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27132>
- Morrar, R., Amara, M., y Syed Zwick, H. (2021). The determinants of self-employment entry of Palestinian youth. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(1), 23-44. <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0184>
- Ñiquen, O. (2019). El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11(11), Article 11. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.91>
- Pinto, M. (2018). Salario mínimo y empleo: Evidencia empírica y relevancia para América Latina. *Copyright*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_600492.pdf
- Porrúa, M., Lafuente, M., Roseth, B., Ripani, L., Mosqueira, E., Reyes, A., Fuenzalida, J., Suárez, F., y Salas, R. (2023). *Transformación digital y empleo público: El futuro del trabajo del gobierno*. <https://policycommons.net/artifacts/1528535/transformacion-digital-y-empleo-publico/2218230/>
- Quezada, G. (2020). *Determinantes de la oferta laboral en el Perú 2014 -2018* [Tesis Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].



https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2750/1/TL_QuezadaSamameFavian.pdf

Rivarola, R. (2019). *Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano: Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15381>

Salcedo, C., Moscoso, F., y Ramírez, M. (2020). Economía informal en Colombia: Iniciativas y propuestas para reducir su tamaño. *Revista Espacios*, 41(3), Article 3.

Samaniego, N. (2018). *El desafío del empleo y los salarios*.

Tomaselli. (2021). *Determinantes departamentales y estimación del riesgo distrital del trabajo informal en el Perú*. CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46647-determinantes-departamentales-estimacion-riesgo-distrital-trabajo-informal-peru>

Vera, O., y Vera, F. (2013). Evaluación del nivel socioeconómico: Presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 6(1), 41-45.

Visurraga, B. (2021). El capital humano como determinante en la transición del empleo informal al empleo formal. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658670>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: - ¿Cuáles son los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, Puno 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Identificar los determinantes del empleo en el distrito de Ayapata, provincia de Carabaya, Puno 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: - Existe una relación significativa entre los factores demográficos y socioeconómicos y la probabilidad de empleo en el distrito de Ayapata.</p>	<p>- Sexo - Edad - Estado civil - Estatus en el hogar - Nivel educativo - Miembro del hogar</p>	<p>DISEÑO INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicativa-</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo influyen los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata en su estabilidad y condiciones laborales?</p> <p>¿Cuáles son los determinantes socioeconómicos que influyen en las oportunidades de empleo para los pobladores del distrito de Ayapata?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Identificar y evaluar los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata en el año 2022, centrándose en aspectos como tipo de empleo (formal o informal), estabilidad laboral y condiciones de trabajo.</p> <p>- Identificar y analizar los determinantes socioeconómicos que influyen en las oportunidades de empleo para los pobladores del distrito de Ayapata.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: - Los atributos de los empleos ocupados por los pobladores del distrito de Ayapata influyen significativamente en su estabilidad y condiciones laborales.</p> <p>- Los socioeconómicos tienen un efecto significativo en las oportunidades de empleo para los pobladores del distrito de Ayapata.</p>	<p>- Búsqueda de empleo - Tipo de trabajador - Carga familiar - Ingreso mensual promedio</p>	<p>METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN Investigación Cuantitativa</p> <p>MUESTRA Fórmula de tamaño muestral</p> $n = \frac{Z^2 Npq}{e^2(N-1) + z^2 pq}$ <p>TÉCNICAS Análisis documental</p> <p>INSTRUMENTOS Encuesta</p>

Nota: Elaboración Propia

ANEXO 2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
DETERMINANTES DEL EMPLEO	Atributos individuales	Sexo Edad Estado civil Estatus en el hogar	Cuestionario
	Atributos del empleo	Nivel educativo Miembro del hogar Búsqueda de empleo Tipo de trabajador Carga familiar Ingreso mensual promedio	



ANEXO 3 Instrumento de encuesta

DETERMINANTES DEL EMPLEO EN AYAPATA, 2022

Estimados participantes se solicita que puedan cumplir con el llenado de la encuesta, realizada de manera voluntaria y anónima para cumplir solamente con el motivo de generar nuevos conocimientos científicos sobre la variable empleo. En ese sentido marca solamente una alternativa con una (X)

I. TRIBUTOS INDIVIDUALES

1. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

2. Edad: _____

3. Estado civil:

Soltero ()

Conviviente ()

Casado(a) ()

Viudo (a) ()

Divorciado (a) ()

4. Estatus en el hogar

Jefe de hogar ()

No es jefe de hogar ()

II. ATRIBUTOS DEL EMPLEO

5. Nivel educativo

Sin nivel ()

Educación inicial ()

Primaria incompleta ()

Primaria completa ()

Secundaria incompleta ()

Secundaria completa ()

Superior no universitaria incompleta ()

Superior no universitario completa ()

Superior universitaria incompleta ()

Superior universitaria completa ()

Maestría/Doctorado ()

6. Miembros del hogar: _____

7. Cantidad de hijos: _____

8. ¿Busca activamente empleo?

Si ()

No ()

9. ¿Trabaja actualmente?

Si () No ()

10. Tipo de trabajador

Independiente ()

Dependiente ()

11. Carga familiar

Hijos mayores de 6 años ()

Hijos menores de 6 años ()

Ambos ()

12. Ingreso mensual promedio: _____

Gracias

ANEXO 4 Base de datos

SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	ESTATUS EN EL HOGAR	NIVEL EDUCATIVO	MIEMBRO DEL HOGAR	CANTIDAD DE HIJOS	BUSCA ACTIVAMENTE EMPLEO	TRABAJA ACTUALMENTE	TIPO DE TRABAJADOR	CARGA FAMILIAR	INGRESO MENSUAL PROM
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	Si	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800

Masculino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	Si	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	4	4	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	No	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	2	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2200
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	Si	Independiente	Hijos menores	3000
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	4	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1600
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2500
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	5	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200

Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3500
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2200
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2000
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3500
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2400
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	No	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000

Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1700
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2700
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3800
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3000
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2300
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3700
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1700



Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1900
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4100
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2500
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3300
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4400
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1800
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2900
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4700
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4100
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3200
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2500

Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3600
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2400
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3900
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2100
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1800
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4300
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2600
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2300
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4600
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1900
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	3100

Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2400
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4900
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4400
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3400
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2700
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2500
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1900
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500

Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	4	4	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	2	2	No	No	Dependiente	Ambos	2200

Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	Si	Independiente	Hijos menores	3000
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	4	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1600
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2500
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	5	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3500
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2200
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2000
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3500

Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	No	Dependiente	Ambos	2400
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	No	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	Si	No	Independiente	Ambos	1700
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	No	Si	Dependiente	Hijos mayores	2700
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3800

Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3000
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2300
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3700
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1700
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1900
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4100
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2500
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3300
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4400

Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1800
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2900
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4700
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4100
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3200
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2500
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3600
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2400
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3900
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2100
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1800
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000

Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4300
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2600
Masculino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2300
Masculino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4600
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1900
Masculino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	3100
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2400
Masculino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4900
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4400
Masculino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3400
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2700
Masculino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800

Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2500
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1900
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Masculino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Masculino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	Si	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Masculino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200

Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	4	4	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	No	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	2	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2200
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	Si	Independiente	Hijos menores	3000
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	4	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1600
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2500
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	5	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000



Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3500
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2200
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	No	Si	Independiente	Ambos	2000
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3500
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	No	Dependiente	Ambos	2400
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	No	Independiente	Hijos menores	3200

Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	Si	No	Independiente	Ambos	1700
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	No	Si	Dependiente	Hijos mayores	2700
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3800
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3000
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2300
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3700
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000

Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1700
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1900
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4100
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2500
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3300
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4400
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1800
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2900
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4700
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4100
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3200

Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2500
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3600
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2400
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3900
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2100
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1800
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4300
Femenino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2600
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Femenino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2300
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4600
Femenino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1900

Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	3100
Femenino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2400
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4900
Femenino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4400
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3400
Femenino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2700
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Femenino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2500
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4000
Femenino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1900
Femenino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500

Femenino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Femenino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	Si	Independiente	Ambos	1500
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Femenino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	Si	Independiente	Ambos	1500
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Femenino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	4	4	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	No	Independiente	Hijos menores	4000

Femenino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	2	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2200
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	Si	Independiente	Hijos menores	3000
Femenino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	4	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Femenino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1600
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2500
Femenino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	5	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Femenino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3500
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Femenino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2200
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Femenino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2000

Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3500
Femenino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1500
Femenino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Femenino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2400
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	No	Independiente	Hijos menores	3200
Femenino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Femenino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1700
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2700
Femenino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500

Femenino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3800
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3000
Femenino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Femenino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2300
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3700
Femenino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2000
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1700
Femenino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1900
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4100
Femenino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2500
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	No	Independiente	Hijos menores	3300
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200

Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4400
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1800
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	2900
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2300
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4700
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4100
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3200
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2500
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3600
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2400
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3900
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2100
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1800

Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4300
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	No	Si	Dependiente	Ambos	2600
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	No	Si	Independiente	Hijos menores	3400
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2300
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4600
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	Si	Independiente	Ambos	1900
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	No	Dependiente	Hijos mayores	3100
Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2400
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4900
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	4400
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	3400
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2700

Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2500
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	2200
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1900
Masculino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2100
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4500
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	No	Si	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	4	2	Si	Si	Dependiente	Ambos	2500



Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	2	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	3	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	40	Divorciado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	1	1	Si	No	Independiente	Ambos	1500
Masculino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	5	2	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	28	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	1800
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	4	4	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Femenino	32	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	No	Si	Independiente	Hijos menores	4000
Masculino	42	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	2	2	Si	No	Dependiente	Ambos	2200
Femenino	38	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Independiente	Hijos menores	3000
Masculino	60	Casado(a)	Jefe de hogar	Primaria completa	4	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	25	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3800
Masculino	48	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria incompleta	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1600
Femenino	35	Casado(a)	No es jefe de hogar	Primaria completa	3	2	Si	Si	Dependiente	Hijos mayores	2500



Masculino	29	Soltero	No es jefe de hogar	Secundaria completa	5	1	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2000
Femenino	33	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitario c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	4200
Masculino	55	Casado(a)	Jefe de hogar	Superior universitaria c.	3	2	No	No	Dependiente	Hijos mayores	3500
Femenino	40	Casado(a)	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Dependiente	Ambos	2800
Masculino	37	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	4	3	Si	Si	Dependiente	Hijos menores	2200
Femenino	27	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	2	1	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3200
Masculino	45	Casado(a)	No es jefe de hogar	Secundaria completa	3	2	Si	No	Independiente	Ambos	2000
Femenino	30	Soltero	No es jefe de hogar	Superior universitaria c.	1	0	Si	Si	Independiente	Hijos menores	3500
Masculino	50	Casado(a)	Jefe de hogar	Secundaria completa	5	3	No	No	Dependiente	Hijos mayores	1800
Femenino	35	Soltero	No es jefe de hogar	Primaria completa	2	1	No	No	Independiente	Ambos	1500

ANEXO 5 Panel de figuras

Figura 8

Encuesta a persona natural sin trabajo



Figura 9

Encuesta de sexo masculino como trabajador independiente



Figura 10

Encuesta a población por condición de empleo



Figura 11

Encuesta por condición de estado civil





DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo lg Margot Ramos Carta,
identificado con DNI 71850978 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ingeniería Económica

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Determinantes del empleo en el distrito de
Ayapata, Provincia de Carabaya, Puno 2022 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 17 de Junio del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Liz Margot Ramos Carta,
identificado con DNI 71850978 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ingeniería Económica
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Determinantes del Empleo en el distrito de
Ayapata, provincia de Carabaya, Puno 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 17 de Junio del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella