

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE ECONOMÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES
ASALARIADOS DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, AÑO 2023**

PRESENTADA POR:

Br. YOSHILIN GIANINA QUISPE
CHOQUEHUANCA

Br. KELLY USCA FARFAN

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ECONOMISTA**

ASESOR:

Mg. WILBERTH CASTILLO MAMANI

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor WILBERTH CASTILLO MAMANI** quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: **ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ASALARIADOS DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, AÑO 2023**

Presentado por: **YOSHILIN GIANINA QUISPE CHOQUEHUANCA** DNI N° **72074297**; presentado por: **KELLY USCA FARFAN** DNI N°: **70606062**

Para optar el título Profesional/Grado Académico de **ECONOMISTA**

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por **02** veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6º del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de **9** %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, **17** de **diciembre** de **2025**

Firma

Post firma..... **WILBERTH CASTILLO MAMANI**

Nro. de DNI..... **40650638**

ORCID del Asesor... **0000 - 0002 - 4985 - 4870**

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: **292591541449464**

YOSHILIN GIANINA QUISPE

ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ASALARIADOS DEL DEPARTAMENTO DEL CU...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:541449464

125 páginas

Fecha de entrega

16 dic 2025, 10:11 p.m. GMT-5

26.398 palabras

Fecha de descarga

16 dic 2025, 10:25 p.m. GMT-5

148.687 caracteres

Nombre del archivo

ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL (2).docx

Tamaño del archivo

2.1 MB

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- | | |
|----|---|
| 8% |  Fuentes de Internet |
| 1% |  Publicaciones |
| 7% |  Trabajos entregados (trabajos del estudiante) |

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

PRESENTACIÓN

Por medio de la presente, nos dirigimos a ustedes, señor Decano y miembros del jurado de la Facultad de Economía de la UNSAAC, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos para optar al título profesional de Economista, presentamos la tesis titulada: “ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES ASALARIADOS DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, AÑO 2023”. La investigación tuvo como objetivo principal determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023; esta información será de gran utilidad para la red académica y científica ya que es un tema muy poco estudiado especialmente en el departamento del Cusco.

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme con su luz en cada desafío, brindándome perseverancia para conseguir este logro.

A mis apreciados padres, Davio y Tula, cuyo amor, sacrificio y ejemplo de vida fueron la base sobre la que he edificado mis sueños. Gracias por enseñarme a valorar el esfuerzo, la dedicación y la integridad.

A mi hermano Roy, cuya presencia ha sido una fuente de motivación, su apoyo y cariño han sido un recordatorio de lo valioso que es mi familia.

A mis queridos abuelitos, Marcelina, Eriberto, Román y Luisa, por sus sabidurías, amor inquebrantable y enseñanzas que han dejado una huella en mi corazón, y a mis familiares, por sus palabras de aliento que han sido un faro en situaciones de dificultad.

A mi amiga Kelly, compañera de tesis con quien compartí desvelos, desafíos y triunfos durante la vida universitaria haciendo cada momento estresante en una oportunidad para crecer.

Bach. Quispe Choquehuanca, Yoshilin Gianina

A Dios, quien con su gracia y bondad infinita me ha acompañado en este camino, dándome el impulso para seguir adelante.

A mis queridos padres, que con su esfuerzo, sacrificio y amor me otorgaron el apoyo incondicional para ser mejor persona y profesional, por su comprensión y motivación en cada etapa de mi vida.

A mis hermanos, quienes han sido fuente de inspiración y fortaleza durante toda mi vida, por demostrarme que la perseverancia me dirige hacia un camino deseado.

A mi apreciada compañera de tesis y a mis seres queridos, por su compañía y apoyo.

Bach. Usca Farfan, Kelly

AGRADECIMIENTO

A Dios, por orientarnos y protegernos en nuestra formación académica, ayudándonos a mantener nuestra integridad y bienestar tanto en la vida personal como laboral.

Agradecemos sinceramente a nuestro asesor Mgt. Wilberth Castillo Mamani por el compromiso, orientación, apoyo incondicional y confianza depositada en nosotras durante el proceso de investigación.

A nuestros apreciados docentes por su entrega y paciencia al momento de impartir su sabiduría que fueron fundamentales en nuestra etapa formativa contribuyendo en nuestro desarrollo profesional.

Asimismo, a nuestros familiares y a las personas que depositaron su confianza motivándonos a dedicarnos, ser más perseverantes y superar las diferentes trayectorias académicas.

Las tesis.

RESUMEN

El estudio desarrollado tuvo como objetivo “Determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023”. El análisis es correlacional-explicativo, cuantitativo y no experimental-transversal. La población estuvo constituida con asalariados del departamento Cusco y se trabajó con información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2023, la muestra comprendió a 614 asalariados y se empleó como técnica datos secundarios. Mediante la regresión lineal múltiple utilizando estadísticos robustos, se observó que los factores que influyen significativamente sobre la precariedad laboral en trabajadores asalariados son los factores sociodemográficos y laborales con una significancia conjunta; en los sociodemográficos, ser mujer incrementa en 4.6% el índice de precariedad laboral con nivel de significancia al 5%, residir en zona rural incrementa en 2.9% el índice y no es estadísticamente significativo, y los años de escolaridad reducen en 2.4% el índice con significancia al 1%; y en los laborales, los años de experiencia reducen en 1.6% el índice y la experiencia al cuadrado incrementa en 0.02% el índice, laborar en micro o pequeña empresa incrementa en 38.2% el índice, y en sector económico, laborar en sector secundario y terciario en referencia al sector primario, reducen en 6.5% y 4.7% el índice respectivamente; todos los factores laborales presentaron significancia al 1% a excepción del sector económico, donde el sector secundario y terciario tuvieron significancia al 5% y 10% respectivamente.

Palabras clave: Precariedad laboral, Factores sociodemográficos, Factores laborales, Asalariados.

ABSTRACT

The developed study aimed to "Determine the factors that influence precarious job among wage earners in the department of Cusco, in 2023". The analysis is correlational-explanatory, quantitative and not experimental-cross-sectional. The population consisted of salaried workers from the department of Cusco and used data from the 2023 National Household Survey (ENAHO). The sample comprised 614 wage earners, and secondary data was used as a technique. Through multiple linear regression with robust statistics, it was observed that the factors that significantly influence precarious job among wage earners are sociodemographic and labor factors with a joint significance; within the sociodemographic factors, being a woman increases the index of job insecurity by 4.6% with a significance level of 5%, residing in a rural area increases the index by 2.9% and is not statistically significant, and years of schooling reduce the index by 2.4% with a significance of 1%; and within the labor factors, years of experience reduces the index by 1.6% and potential experience squared increases the index by 0.02%, working in a micro or small business increases the index by 38.2%, and in the economic sector, working in the secondary and tertiary sectors relative to the primary sector reduces the index by 6.5% and 4.7% respectively, all labor factors were significant at the 1%, except for the economic, where the secondary and tertiary sectors had significance of 5% and 10% respectively.

Keywords: Precarious job, Sociodemographic factors, Labor factors, Wage earners.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema de investigación.....	1
1.2. Formulación del problema de investigación.	5
1.2.1. Problema general.	5
1.2.2. Problemas específicos.	5
1.3. Justificación de la investigación.	6
1.3.1. Relevancia social.	6
1.3.2. Implicancias prácticas.	6
1.3.3. Valor teórico.	6
1.3.4. Utilidad metodológica.....	6
1.4. Objetivos de la investigación.....	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8

2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. La precariedad laboral.....	17
2.2.2. Segregación de género ocupacional	19
2.2.3. Teoría de la segmentación	19
2.2.4. Teoría del capital humano.....	20
2.2.5. Teorías del mercado de trabajo	21
2.3. Marco conceptual.....	26
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	32
3.1. Formulación de hipótesis	32
3.1.1. Hipótesis general.....	32
3.1.2. Hipótesis específicas.....	32
3.2. Variables	32
3.2.1. Variables	32
3.3. Operacionalización de variables	33
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	35
4.1. Alcance de la investigación	35
4.2. Enfoque de la investigación	35
4.3. Diseño de la investigación	35
4.4. Unidad de análisis	35
4.5. Población y muestra.....	36
4.5.1. Población de estudio	36
4.5.2. Muestra	36
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
4.7. Procesamiento y análisis de datos.....	36

4.7.1. Construcción del índice de precariedad laboral	37
4.7.2. Definición de variables.	39
4.7.3. Descripción del modelo econométrico.....	41
CAPÍTULO V ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
5.1. Contextualización	42
5.1.1. Composición de la fuerza laboral del departamento del Cusco	46
5.2. Resultados obtenidos de la ENAHO 2023	55
5.2.1. Diagnóstico de la precariedad laboral.....	56
5.2.2. Características de la PEA ocupada asalariada	67
5.2.3. Resultados económicos.....	78
5.4. Discusión de resultados.....	81
5.5. Limitaciones del estudio	88
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS	105
Matriz de consistencia.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	33
Tabla 2 Dimensiones, indicadores y pesos del IPL	38
Tabla 3 Descripción de variables explicativas	39
Tabla 4 PET por ámbito geográfico y sexo, según grupos de edad - Cusco, 2023.....	47
Tabla 5 PET por sexo según condición de actividad - Cusco, 2023.....	48
Tabla 6 PEA ocupada por sexo e ingreso laboral promedio mensual según categoría - Cusco, 2023	49
Tabla 7 PEA ocupada por sexo e ingreso laboral según el sector económico - Cusco, 2023.	50
Tabla 8 PEA ocupada por sexo e ingreso laboral según el tamaño de empresa - Cusco, 2023	51
Tabla 9 PEA ocupada por sexo y ámbito geográfico según nivel educativo culminado – Cusco, 2023	52
Tabla 10 PEA ocupada según protección social – Cusco, 2023	53
Tabla 11 PEA ocupada según las condiciones laborales a nivel provincial - Cusco, 2023	55
Tabla 12 PEA ocupada asalariada según rango de ingresos por ocupación principal – Cusco, 2023	56
Tabla 13 PEA ocupada asalariada según jornada laboral – Cusco, 2023	60
Tabla 14 PEA ocupada asalariada según el acceso a seguro de salud – Cusco, 2023	62
Tabla 15 PEA ocupada asalariada según afiliación al sistema de pensiones – Cusco, 2023..	64
Tabla 16 Índice de la precariedad laboral de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023.....	66
Tabla 17 PEA ocupada asalariada según nivel de precariedad laboral 2023, Cusco.....	67
Tabla 18 Grupo de edad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023	68
Tabla 19 Sexo según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023.....	69

Tabla 20 Área de residencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023	70
Tabla 21 Años de escolaridad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada Cusco – 2023	71
Tabla 22 Años de experiencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada Cusco - 2023	72
Tabla 23 Tamaño de empresa según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023	74
Tabla 24 Sector económico según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023	75
Tabla 25 Características de asalariada según niveles de precariedad laboral - Cusco, 2023..	77
Tabla 26 Regresión lineal múltiple de la precariedad laboral.....	79
Tabla 27 Matriz de consistencia.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Curva de demanda del empleo	22
Figura 2 Curva de oferta laboral	23
Figura 3 Mercado de trabajo en el modelo Clásico	23
Figura 4 Régimen Laboral Especial de MYPE	31
Figura 5 Población ocupada en el Perú, según sexo 2007 - 2021 (porcentaje)	42
Figura 6 Población ocupada en el Perú, según ramas de actividad, 2008 - 2021	43
Figura 7 Población ocupada en el Perú, según tamaño de empresa, 2007 - 2021	43
Figura 8 Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo en Perú, 2019 - 2021	44
Figura 9 Participación de la población ocupada asalariada en Perú, 2007-2021.....	45
Figura 10 Remuneración mínima vital mensual en el Perú, 2018 - 2022.....	45
Figura 11 Distribución poblacional según condición de actividad – Cusco, 2023	46
Figura 12 PEA ocupada según rango de horas trabajadas – Cusco, 2023	54
Figura 13 PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función al ingreso principal – Cusco, 2023	57
Figura 14 PEA ocupada asalariada según tipo de contrato laboral – Cusco, 2023.....	58
Figura 15 PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función al contrato laboral – Cusco, 2023	59
Figura 16 PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función a la jornada parcial involuntaria – Cusco, 2023.....	60
Figura 17 PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función a la jornada laboral extensa – Cusco, 2023	61
Figura 18 PEA ocupada asalariada según tipo de acceso al seguro de salud – Cusco, 2023 .	62

Figura 19 PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función al acceso de seguro de salud – Cusco, 2023	63
Figura 20 PEA ocupada asalariada según tipo de afiliación al sistema de pensiones – Cusco, 2023	64
Figura 21 PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función a la afiliación del sistema de pensiones – Cusco, 2023	65
Figura 22 Índice de la precariedad laboral de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023	66
Figura 23 PEA ocupada asalariada según el nivel de precariedad laboral - Cusco, 2023	67
Figura 24 Grupo de edad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023	68
Figura 25 Sexo según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023	69
Figura 26 Área de residencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023	70
Figura 27 Años de escolaridad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada 2023, Cusco	71
Figura 28 Años de experiencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada Cusco - 2023	73
Figura 29 Tamaño de empresa según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023	74
Figura 30 Sector económico según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023	76

INTRODUCCIÓN

En el caso peruano, se observa la presencia de precariedad laboral debido a que las personas tienen la necesidad de trabajar y obtener un ingreso. Por lo tanto, parte de la población acepta trabajos con condiciones no favorables. Esta situación genera la existencia de personas que laboran menos horas que la jornada laboral normal o perciben ingresos menores a la remuneración mínima vital (Red de Medios Regionales del Perú, 2024).

Para el año 2023, el empleo en el Perú muestra una recuperación en términos de cantidad, pero con una menor calidad (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2023). Donde hay un incremento en la cantidad de peruanos con contratos temporales y una menor estabilidad, mayor cantidad de empleados de terceros que trabajadores propios, y con menores beneficios; por consecuencia, existen pocos empleos que tienen adecuadas condiciones laborales, como una buena remuneración y cuentan con protección social. En el 2023, solo el 21.9% de los empleados fueron formales y recibieron una remuneración mayor al mínimo vital; el 2.4% fueron formales, sin embargo, obtuvieron una remuneración menor al mínimo vital; el 27.7% fueron informales y cobraron una remuneración mayor al mínimo vital; y el 48% de los empleados fueron informales y ganaron una remuneración menor al mínimo vital (Toyama, 2023).

Para el año 2022 los datos muestran que la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada son 17,756,366 individuos, donde, 45.9% están subempleados y el 49.9% se encuentran adecuadamente empleados considerando ingresos y horas laborales; por otra parte, sólo el 45.6% de las personas asalariadas cuentan con un contrato; además, el 87.1% de la población ocupada posee alguna protección social; donde, el 52.1% cuenta únicamente con seguro de salud, el 4% sólo con sistema de pensiones, y el 31% cuenta con ambos beneficios; estas situaciones muestran las condiciones laborales de trabajadores peruanos (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2023).

A partir de la problemática que genera la precariedad laboral, el objetivo del estudio desarrollado es determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.

El estudio consta de 5 capítulos. El capítulo I presenta el planteamiento del problema sobre la precariedad laboral, donde se lleva a cabo el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, y la justificación. El capítulo II está conformado por el marco teórico, el cual presenta los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos y el marco conceptual. El capítulo III está constituido por las hipótesis generales y específicas, las variables e indicadores y la operacionalización de la investigación. El capítulo IV contiene la metodología de la investigación, que abarca el alcance, enfoque y diseño del estudio; también, la unidad de análisis, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la obtención de datos, y procesamiento y análisis de datos. El capítulo V, está conformado por el análisis e interpretación de los resultados del modelo de regresión lineal múltiple y la discusión de resultados. Por último, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema de investigación.

En las últimas décadas, el empleo precario ha sido considerado como un flagelo social en países desarrollados y en vías de desarrollo (Castillo, 2022). La precariedad laboral es discutido a nivel mundial desde los años 80, en especial en países de América Latina; las personas que cuentan con empleos seguros y dignos son limitados porque el campo de trabajo de los países de Latinoamérica está fuertemente caracterizado por las decadentes condiciones laborales, como las bajas remuneraciones, las excesivas horas de jornada trabajo, y la baja protección social de los empleados generando una inseguridad laboral (Arreola et al., 2019).

En el ámbito internacional, la degradación de la calidad del empleo y sus repercusiones en el bienestar y la pobreza, es un fenómeno global y cada vez más alarmante y ha sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas (Castillo, 2022). En el 2023, la tasa de ocupación en Latinoamérica y el Caribe fue de 58.6% y en 2019, de 57.8%, presentando un incremento en personas con empleo; sin embargo, en más de una década no se observaron progresos considerables en el ámbito laboral respecto al 2012 (57.7%), evidenciando que los países no tuvieron un proceso de manera sostenida en la generación de empleos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025). La precariedad laboral es un fenómeno estructural en América Latina (López, 2025), según Apablaza et al. (2024), indica que en el año 2020, México lideró el mayor porcentaje de ocupados con ingresos inferiores a seis canastas básicas (66.8%), Perú tuvo la mayor cifra porcentual de ocupados sin contrato de trabajo y por cuenta propia (79.3%), Bolivia fue el país con mayor cifra porcentual de ocupados que no contribuyen al sistema previsional (82.4%) y El Salvador tuvo la mayor cifra porcentual de ocupados en trabajar horas en exceso (31.5%). Además, en el periodo 2019 al 2020, la mala calidad en el empleo incrementó en la mayoría de los ocupados de los países de Latinoamérica, lo cual, se

manifestó en los ingresos bajos, ausencia de contrato laboral y sistema previsional, y horas trabajadas en exceso, generados por la pandemia. Por otra parte, según la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM, 2008) comenta que la precariedad laboral afecta principalmente a las mujeres, los jóvenes, trabajadores con calificación baja y nula, y migrantes; donde las mujeres enfrentan desventaja doble con cargas domésticas, que implica una carga desproporcionada en el género; por su parte, ManpowerGroup (2022) indica que la poca experiencia laboral de la mayoría de los jóvenes en Latinoamérica al insertarse a un trabajo limita las oportunidades de calidad de empleo; además, los trabajadores con bajas calificaciones tienden a laborar en trabajos menos productivos como la actividad agrícola, limitándose la oportunidad de crecimiento (OIT, 2019); asimismo, Pineda et al. (2024) menciona que la actividad laboral en la zonas rurales está en una situación de desventaja que las urbanas en distintos indicadores como la informalidad, desarrollo, ingresos y la pobreza.

Por otro lado, según el Banco Interamericano de Desarrollo (2024), el índice que analiza los mejores trabajos presentó que la calidad del empleo de Latinoamérica y el Caribe del periodo 2010 al 2022 mostró un crecimiento, pasando de 35.6 a 41.2 puntos en escala de 0 al 100; a pesar de la evolución positiva, este escenario muestra la persistencia de condiciones laborales no favorables de las personas. Además, el empleo sin calidad limita la prosperidad de las familias, y la estabilidad económica, que son elementos importantes para impulsar el desarrollo social y económico (Jaramillo C., 2024).

En el ámbito nacional, el mercado laboral post pandemia continúa siendo no alentador, a pesar de la recuperación en el empleo del 2020, la precariedad laboral aún persiste. El perfil actual de un trabajador peruano sigue siendo informal, subempleado expuesto a riesgos, dependiente del ingreso de trabajo diario y con alta incertidumbre (Centro de investigación Universidad del Pacífico, 2022). La tasa de participación presentó una reducción del 2019 al

2023 de 72.7% a 71.6% y la tasa de ocupación, un incremento de 69.9% a 70.1% (ComexPeru, 2022) y la población asalariada incrementó de 46.3% a 48.1% (Larco & Fernández, 2024); la alta cifra de participación en el mercado laboral no garantiza que los empleos sean de buena calidad o cumplan con los estándares adecuados en condiciones laborales y salarios, ya que son afectados por la informalidad laboral (75.7% en 2022) (ComexPeru, 2022); es decir, el mercado laboral presenta recuperación en la cantidad de puestos de trabajo pero con deterioro en la calidad (Gonzales, 2023). Donde, el 38% de la PEA ocupada en el 2023 percibió ingresos menor a la RMV, cifra inferior al 2019 (38.6%); el 63.3% no tuvo afiliación al sistema de pensiones, cifra inferior al 2019 (64.3%) y el 13.6% no contó con seguro de salud, cifra inferior al 2019 (26.2%); el 35.1% trabajó más de 48 horas semanales, cifra inferior al 2019 (35.4%); además, el 27.1% estuvo en el subempleo por horas, cifra inferior al 2019 (27.5%) y el 47.4% de los asalariados no tuvo contrato, cifra superior al 2019 (43.6%) (Larco & Fernández, 2024).

Por otro lado, el Índice de Competitividad Regional 2024 registró que el Perú tuvo una tasa de empleo adecuado de 52.7%, donde, la región Ica presenció mayor tasa de empleo adecuado, seguida de Madre de Dios; y en los últimos lugares se encontraron las regiones de Huancavelica y Huánuco (IPE, 2024). Este conjunto de resultados manifiestan que la situación del empleo en estado de precariedad continúa afectando a un porcentaje relevante de la población ocupada (Larco & Fernández, 2024); especialmente a la población pobre monetariamente de la zona rural (Jaramillo & Nopo, 2020); a las mujeres con cargas laborales de cuidado; a trabajadores con educación primaria y secundaria donde la baja calidad educativa limita el desarrollo del capital humano conllevando al acceso de malos empleos (Perez, 2020); a jóvenes con baja experiencia laboral (Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 2025); a los agricultores (Maita, 2025); y las personas que tienen empleos en micro y pequeñas empresas (Lust, 2020).

En el contexto regional, la tasa de participación de la región Cusco en el 2022 fue 78.5% y la tasa de informalidad fue 87%, que manifiesta que gran parte de la PEA ocupada se desempeña en empleos con ausencia de beneficios laborales e inestabilidad (ComexPeru, 2022). Del mismo modo, en el reporte de INCORE 2024, Cusco ocupa el quinceavo lugar de empleo adecuado con 45.9% y un índice de formalidad laboral de 3.12 entre 1 a 10 puntos (IPE, 2024). A su vez, la presencia de informalidad alude a laborar en empresas no registradas o con ausencia de mecanismos de seguridad social financiada por el empleador (Centro de estudios empresariales, 2021). Por otro lado, Cusco ocupó el puesto 13 (45.5%) en el índice de condiciones laborales a nivel departamental del 2022, con resultado resaltante en el pilar de acceso al mercado de trabajo (68.4%), bajo en el entorno de trabajo (26.4%), y moderado en los beneficios laborales (41.7%); por lo tanto, los trabajadores logran acceder más al mercado de trabajo, pero sacrificando el entorno de trabajo con condiciones adecuadas (ComexPeru, 2022). Además, la mayoría de los trabajos informales se posicionaron en el sector agropecuario (Gonzales, 2023) y en empresas de 1 a 10 trabajadores; donde en el departamento de Cusco en el 2021 estuvo conformado casi en su totalidad por micro y pequeñas empresas (99.8%), donde a nivel provincial Cusco y La Convención abarcaron gran cantidad de las empresas con 46,603 y 11,047 respectivamente, y Acomayo fue la provincia con menor cantidad de mypes (399). De los cuales, 81,089 empresas fueron registradas como formales en el departamento del Cusco y a nivel provincial Cusco presentó la mayor cantidad de empresas formales con 46,705, seguido de La Convención con 11,060 empresas formales, mientras que Acomayo manifestó la menor cantidad de empresas formales con 399 (Centro de Estudios Empresariales, 2022).

En este sentido, la precariedad laboral existe en el empleo de los asalariados del departamento de Cusco; ya que el mercado laboral es menos productivo, con alta brecha entre informales y formales, conllevando a que los trabajadores tengan menos acceso a la protección

de la ley (Jaramillo M., 2022). Al respecto, diferentes estudios como De Oliveira (2006), Mora (2006), Escoto (2010), Román (2013) y Flores (2016) indican que la precariedad laboral responde a particularidades del individuo y a características de puestos de trabajo. Asimismo, Castillo (2008) señala que la precariedad laboral tiene una relación de dependencia con las particularidades sociodemográficas y características relacionadas al puesto laboral. A consecuencia de la presencia de la precariedad laboral del departamento de Cusco, los asalariados presentan ingresos inferiores a la remuneración mínima vital, tienen jornadas laborales menores a 35 horas semanales pero desean y cuentan con disposición de trabajar (personas subempleadas), superan las 48 horas semanales, no tienen procesos de contratación, y están sin seguridad social; que vulnera y genera inestabilidad e inseguridad laboral. A partir de dicha problemática, el presente estudio tiene como objetivo determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.

1.2. Formulación del problema de investigación.

1.2.1. Problema general.

¿Cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cómo influyen los factores sociodemográficos sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023?
- ¿Cómo influyen los factores laborales sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023?

1.3. Justificación de la investigación.

1.3.1. Relevancia social.

El estudio analiza los factores influyentes sobre la precariedad laboral de personas asalariadas porque existe decadencia de las condiciones de empleo dentro del mercado de trabajo que conllevan a un contexto de inestabilidad e inseguridad del empleo. Por lo tanto, el estudio busca impulsar la mejora de la calidad de empleo, que beneficie a diferentes grupos de individuos, como los trabajadores asalariados del departamento del Cusco.

1.3.2. Implicancias prácticas.

Los diferentes niveles de gobierno e instituciones públicas y privadas tendrán acceso a los resultados del estudio, estos datos permitirán que tomen nuevas medidas estratégicas para el diseño y fortalecimiento de programas según la necesidad o realidad que se requiera para afrontar la precariedad laboral existente en los asalariados.

1.3.3. Valor teórico.

El estudio pretende aportar información a estudios que se encuentran relacionados al empleo precario que mediante la obtención de datos y su interpretación, permitirá comprender, verificar y comparar el comportamiento de aspectos sociodemográficos y laborales de asalariados en el departamento del Cusco, además los resultados que se obtengan serán estadísticamente consistentes y servirán como referencia para otras investigaciones de lugares que poseen escenarios idénticos o estudios con relación a la investigación.

1.3.4. Utilidad metodológica.

El estudio desarrollado es correlacional-explicativo ya que pretende analizar los factores influyentes sobre la precariedad laboral de personas asalariadas, donde, todavía no hay investigaciones en la región de Cusco con la metodología del estudio realizado, además, el tratamiento de datos será cuantitativo, procesándose los datos recopilados de la ENAHO 2023 mediante el paquete estadístico de Stata 16 y Excel 2021.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

Determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Analizar cómo influyen los factores sociodemográficos sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.
- Analizar cómo influyen los factores laborales sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Florez e Hincapié (2025) en su investigación “Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México” examinaron la precariedad del trabajo y las características fundamentales dentro del mercado de empleo y particularidades sociodemográficas de los jóvenes asalariados en el 2023. El estudio desarrollado fue cuantitativo y realizaron un análisis estadístico bivariado con datos recopilados de la ENOE de México, EPH de Argentina, GEIH de Colombia y la PNAD de Brasil. Los autores indicaron que la precariedad de los asalariados juveniles fue mayor en México (83.2%) y Argentina (74.4%) y menor en Brasil (57.5%); respecto al vínculo de la precariedad del trabajo y las características de los individuos, la precariedad laboral está relacionada inversamente con nivel educativo y edad porque jóvenes de 15 a 19 años muestran alta precariedad y la mayor formación incrementa la posibilidad de contar con empleos bien remunerados, estables y seguros; en cuanto al tamaño de los establecimientos, los establecimientos de hasta cinco personas (empresas pequeñas) presentaron mayor precariedad laboral; por otro lado, en los sectores económicos, México tuvo mayor concentración de precariedad en el sector primario, mientras que, en los otros tres países fue el sector terciario, especialmente en servicios personales.

Orfao (2023) en su investigación “Empleo no estándar entre los jóvenes de la Unión Europea: precariedad, pluriempleo y horas extra no remuneradas” analizó la precariedad laboral en los jóvenes de los 28 estados que conforman la UE después de la gran recesión, que implicó el empleo no estándar como punto central del incremento de la desregulación del mercado laboral y el factor necesario que explique la precariedad; el estudio comprende tres

enfoques fundamentales: las diferencias y similitudes de la precariedad juvenil de la UE, determinantes que influyeron a los jóvenes de tener más de un trabajo y el efecto que tuvo el empleo atípico de los jóvenes por trabajos extras sin recibir una adecuada remuneración. La investigación tuvo una muestra de jóvenes asalariados entre 15 a 34 años y se analizó con información de la EFT de la Unión Europea mediante una tasa de precariedad multidimensional ajustada y la estimación de diferentes modelos econométricos como la regresión logística y multinivel con efectos fijos y aleatorios. El autor concluyó que los altos niveles de precariedad laboral estuvieron en estados mediterráneos, Dinamarca y países bajos; por otra parte, la baja tasa de precariedad se concentró en los estados anglosajones y continentales, Europa del Este y Central; el trabajo a medio tiempo presentó un efecto positivo en que un joven decida tener otro trabajo adicional y el empleo temporal tuvo un efecto positivo sobre el trabajo extra no remunerado.

Covarrubias (2022) en su investigación “Prestación laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos” indagó si la población joven presenta alta precariedad a comparación de la población adulta según los factores socioeconómicos en 2018. La investigación tuvo como muestra a la población perteneciente a la ENOE, se creó el índice mediante el análisis factorial y se aplicó el uso de regresiones lineales. El autor mencionó que las mujeres tuvieron menos precariedad laboral que los hombres por las diferentes inversiones en educación y los años de experiencia; las personas residentes de zonas rurales tienden a tener un empleo más precario; la precariedad está mayormente en jóvenes a pesar de tener mayor preparación y nivel educativo ya que no poseen mucha experiencia laboral; un año más de experiencia reduce la precariedad laboral y la experiencia al cuadrado aumenta la precariedad; y las personas empleadas en un establecimiento de menor tamaño tienden a empleos precarios.

Díaz y Gavela (2022), en su investigación “Informalidad en América Latina y Precariedad Laboral en Ecuador. Periodo 2019-2020”, buscó examinar los determinantes del

empleo precario dentro del mercado de empleo en Ecuador-2019 y detectar componentes asociados a la informalidad en el empleo de Latinoamérica en tiempos de Covid-19 al año 2020. La investigación tuvo de muestra a la población de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - 2019 y la Encuesta Coronavirus del Banco Interamericano de Desarrollo - 2020, estimada a través de modelos logísticos (Logit). Los autores concluyeron que las personas con empleos precarios e informales presentan perfiles similares, donde los jóvenes, mujeres, personas en edad avanzada y mano de obra con baja formación tuvieron más tendencia a situarse dentro de un mercado de empleo informal y precario.

Casado et al. (2021) en su investigación “La precariedad laboral en España Una doble perspectiva” examinaron la precariedad del empleo desde un enfoque doble: la precariedad general del mercado de trabajo y la que afecta específicamente a los asalariados. El análisis fue descriptivo y tuvo de muestra a las personas de la Encuesta de Población Activa, 2006-2019, donde se elaboró dos indicadores con el propósito de medir la precariedad laboral: el Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (IPAM), que cuantificó la precariedad de los asalariados y el Índice de Precariedad Laboral Global, para el análisis de forma general. Los autores concluyeron que la precariedad en el empleo de los asalariados fue alta, con nivel incidencia al 48% (54% en mujeres y 42% en varones), y un nivel de intensidad al 37% (los asalariados precarios pueden contar con un acuerdo laboral de manera temporal y una retribución mínima); los grupos poblacionales que experimentan mayor precariedad fueron los jóvenes, inmigrantes, trabajadores con jornadas parciales, ocupaciones elementales y el sector primario; por otra parte, en zonas de España como Canarias, Andalucía o Extremadura tuvieron un nivel de incidencia de la precariedad al 60% por ser comunidades autónomas.

Morales (2020), en su investigación “Precariedad del empleo en los jóvenes asalariados de Nuevo León y Tlaxcala” analizó la precariedad existente en el empleo juvenil asalariado en niveles de precariedad laboral mediante la creación del índice de precariedad del empleo y de

qué manera intervinieron los factores socioespaciales, sociodemográficos y las características del mercado de trabajo en la precariedad. La investigación tuvo de muestra la población de 15 - 29 años que se consideraron en la ENOE, se analizó con la estimación econométrica Logística Ordinal Generalizada. El estudio concluyó que en el índice de precariedad de empleo hay una disparidad del 13.6% entre ambas ciudades al primer trimestre del 2019 y los factores que tuvieron mayor influencia en la precariedad existente fueron el sexo y el tamaño de localidad, donde, los hombres en función al perfil sociodemográfico conforman la mayor parte del mercado laboral, por consiguiente, son más propensos a altos niveles de precariedad; por otra parte, los hombres jóvenes en las ciudades de Nuevo León y Tlaxcala tienen poca experiencia generando así una población vulnerable a la precariedad laboral, y las mujeres jóvenes presentan limitaciones en la inserción laboral ya que se dedican mayormente a la crianza o cuidado de la familia; además, las personas empleadas en micronegocios tienen mayor empleo precario.

Nuñez y Robles (2020) en su investigación “Factores sociodemográficos y laborales que inciden en los niveles de precariedad laboral, México 2016” analizaron la incidencia de aspectos sociodemográficos y laborales en la precariedad laboral de asalariados. Se realizó el análisis por conglomerados para determinar los niveles de precariedad laboral, el cual, se vinculó con ingresos, contratos, seguros de salud, jornadas laborales y con prestaciones laborales; posteriormente, se desarrolló la regresión logística ordinal. Los autores concluyeron que, cinco de cada diez personas asalariadas presentaron alta precariedad laboral y sólo 19.48% de los empleados asalariados no contó con empleos en condiciones precarias; por otra parte, la aplicación de la regresión logística ordinal indicó que la edad, el tamaño de establecimiento y el nivel educativo fueron las variables con alta influencia sobre la precariedad; ya que los jóvenes asalariados presentaron las situaciones laborales más desfavorables, sin embargo, la situación cambió a medida que el empleado ganaba mayor

experiencia laboral; asimismo, los establecimientos de menor tamaño tienen mayor posibilidad de presentar condiciones de trabajo precarias caracterizados por la carencia del acceso a instituciones médicas, a prestaciones laborales y/o contrato de trabajo.

Anchundia y Cabello (2018), en su investigación “Mercado Laboral: Caracterización e identificación de quienes caen a un empleo precario (subempleo y otro empleo inadecuado) en Ecuador, Modelo Probit”, analizaron el cambio de trabajadores con empleos adecuados y precarios, analizando la calidad de los diferentes niveles de ocupación, de las cuales, se tiene el porcentaje de ocupaciones informales, formales y estables de Ecuador. Además, la investigación fue descriptivo-explicativo, no experimental-longitudinal y cuantitativo, en el análisis se aplicaron los datos de ENEMDU de 2016 y 2017, mediante un modelo probit. Los autores concluyeron que los determinantes que les permitió a los individuos mantenerse en una ocupación adecuada fueron el área geográfica, estado civil en referencia a individuos casados, la escolaridad y contar con un contrato duradero; asimismo, los participantes en el sector informal no contaron con ocupaciones estables, mientras que los participantes con ocupaciones formales accedieron a puestos laborales favorables. Además, las políticas implementadas con el propósito de incrementar la inserción al campo de trabajo tuvieron un efecto limitado ya que muchos individuos con desempleo se insertaron en empleos precarios.

Román (2013) en su investigación “Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México”, identificaron el efecto que tiene los aspectos sociodemográficos de cada trabajador y las características del mercado de trabajo donde laboran los trabajadores en función a los niveles de precariedad laboral de la población joven que fueron considerados como asalariada, y se trabajaron con variables como sexo, edad, nivel educativo, ocupación, sector económico, tamaño de establecimiento donde labora un trabajador, mediante la construcción de un Índice de precariedad laboral de análisis factorial y luego la estimación del modelo de regresión logística ordinal, usando datos de la Encuesta

nacional de ocupación y empleo, de primeros trimestres de 2005 y 2010. Como resultado se tuvo que, según el perfil de los trabajadores jóvenes, el efecto de la erosión del empleo adecuado fue diferenciado, debido a la pertenencia a varios sectores económicos, a los distintos tipos de ocupación, a los múltiples tamaños de localidad y los diferentes aspectos sociodemográficos; con relación al sexo, los hombres presentaron condiciones laborales más favorables que las mujeres; en la edad, los jóvenes con años inferiores a los 20 tuvieron situaciones laborales menos favorables que los jóvenes con edad superior, este contexto se explicó en función de la presencia de mayor vulnerabilidad que preexiste en individuos mayormente más jóvenes; además, al poseer menos experiencia y un nivel formativo inferior aceptan empleos temporales por diversas razones como en el caso de gran parte que sigue con su proceso formativo; en el tamaño del establecimiento, los jóvenes que trabajaban en los establecimientos grandes tuvieron más probabilidad de tener un empleo adecuado. El estudio concluye que la precariedad laboral depende principalmente de las decisiones empresariales y el tamaño del establecimiento y con menor relevancia de las particularidades de cada persona como el sexo, edad o escolaridad.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Alcázar et al. (2024), en su investigación “Identificación de las barreras que limitan el acceso de las mujeres al trabajo decente en el Perú” examinaron las barreras que no permiten acceder a las mujeres peruanas al trabajo decente, analizaron el trabajo formal y el trabajo no precario (recibir mínimamente el salario básico y trabajar horas permitidas por la ley) para detallar la situación del trabajo decente. La investigación fue cualitativa y cuantitativa, emplearon datos de la ENAHO del año 2019 para desarrollar un análisis econométrico con Heckprobit. Concluyeron que las responsabilidades domésticas y familiares disminuyen en 8.8% la probabilidad de las mujeres para tener acceso a un empleo formal y en un 17.5% a un empleo no precario, por otro lado, la probabilidad de tener un empleo decente disminuye si el

empleo pertenece al sector de servicios o comercio, asimismo, existe una relación negativa entre vivir en zonas rurales y el empleo decente, ya que en las zonas rurales la gran mayoría se dedica al sector agrícola (trabajo de subsistencia).

Rondan (2023), en su investigación “Identificación de los factores sociodemográficos y laborales que incrementan la probabilidad de la precariedad laboral en el Perú” analizó la extensión del trabajo precario en el Perú junto a su variación por factores sociodemográficos y laborales. La investigación utilizó datos de la ENAHO del año 2020 para crear un índice de empleo precario y desarrolló el modelo efecto de posibles predictores del índice de empleo precario a través de regresiones logísticas multimoniales. Los hallazgos indicaron que, la extensión del trabajo precario estuvo reflejada en el alto porcentaje de personas encuestadas con al menos 1 indicador de empleo precario (96% de encuestados), además, la probabilidad de obtener un mayor puntaje en el índice de empleo precario aumentó si el individuo era mujer, vive en una zona rural, se identifica como criollo, trabaja en empresas con poca cantidad de trabajadores, tiene secundaria incompleta o presenta una menor educación, tiene un aumento en los años de edad y trabaja en el sector de la agricultura y/o pesca.

Sanchez y Yupanqui (2021), en su investigación “Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia”, buscaron identificar cuál es el efecto de la precarización del trabajo en los jóvenes en tiempo del covid-19, la investigación fue tipo básica, enfoque cualitativo, diseño no experimental; se utilizó la técnica de la entrevista mediante la guía de entrevista a cinco personas, dos expertos especializados y tres jóvenes que trabajan en una empresa privada. Los autores concluyeron que, la precariedad en el empleo se ha convertido más visible con la pandemia, especialmente en los jóvenes, porque la necesidad laboral implicó que los jóvenes optaran por empleos en condiciones no óptimas, asimismo, los jóvenes en tiempo de pandemia fueron afectados tanto económica como físicamente porque

accedieron a trabajos con sobretiempos debido a su inexperiencia en el empleo, la inestabilidad laboral de los jóvenes se presentó mediante contratos determinados o por la falta de ellos.

Urrutia (2021), en su investigación “Segmentación laboral y precarización del empleo en el Perú del 2018”, buscó determinar por qué existen elevados niveles de precariedad laboral en el mercado de trabajo en función del ingreso laboral en el Perú, la investigación fue de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 61,400 personas ocupadas mayores de 25 años y la base de datos fue obtenido de la ENAHO 2018, en la investigación se realizó una regresión switching con regímenes desconocidos y también una regresión por cuantiles, la variable dependiente fue el ingreso laboral. El autor concluyó que, la precarización laboral en el Perú respondió a dos situaciones: primero, el menor capital humano, que limita los beneficios que se pueden obtener por la experiencia laboral y la educación; y segundo, desde un enfoque de demanda, la hipótesis de segmentación fue coherente para empleados con estudios superiores porque las personas con mayor formación tuvieron acceso a posiciones laborales favorables.

Alcázar et al. (2020), en su investigación “La educación deficiente y el empleo precario en el Perú: entendiendo quiénes quedan rezagados y por qué”, analizaron la forma en que ser una persona LB (los dejados atrás) en la educación en edad temprana influye a la posibilidad de tener un empleo precario o ser NEET (ni trabaja, ni estudia, ni se capacita) en la edad adulta temprana; la investigación tuvo un enfoque cualitativo-cuantitativo y desarrollaron el modelo de regresión logística no lineal con la base de datos de la ENAHO del año 2017. La investigación concluyó que los jóvenes residentes de zonas rurales, de áreas altoandinas o con condición de pobreza presentaron más probabilidad de estar en un empleo precario con 14%, 21% y 28% respectivamente; además, las personas sin acceso a educación de calidad a los 15 años tienden a presentar el 8% más de probabilidad de ser un NEET y al llegar a los 20 años, el 14% más de estar probablemente en un empleo precario, a comparación de los individuos

que sí tuvieron una mejor educación; por lo tanto, las condiciones de ser indígena, ser mujer, ser pobre o vivir en zona rural obstaculiza el rendimiento académico y limita las oportunidades de crecimiento a largo plazo.

Rivera y Zambrano (2020), en su investigación “Condiciones laborales y representaciones sociales del trabajo en jóvenes con empleos precarios en la Ciudad de Huancayo, 2018 - 2019”, buscaron determinar el entorno del empleo de los jóvenes de Huancayo, la investigación tuvo un alcance descriptivo, enfoque mixto (cuantitativo-cuantitativo), diseño no experimental; la muestra fue de 43 voluntarios jóvenes trabajadores de las empresas retail como supermercados y tiendas, para la recolección de datos se utilizó la encuesta mediante el cuestionario y la entrevista. Se concluyó que las situaciones laborales de la población joven que trabajan en las empresas retail presentaron insuficiencia de ingresos, contratos atípicos de trabajo, acceso limitado a los beneficios sociales, jornadas laborales flexibles y formas de trabajo intensas, estas características tuvieron una relación directa con la precariedad laboral, asimismo, se caracterizaron por la inseguridad laboral e incertidumbre.

Cusimayta (2017), en su investigación “El empleo precario en las empresas de intermediación laboral en el Perú”, buscó analizar la situación en que se encuentran los empleados de empresas de subcontratación de mano de obra, la investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 486 personas que trabajan en empresas de intermediación laboral en el Perú, los datos fueron obtenidos de la ENAHO del año 2016, en la investigación se elaboró un análisis de regresión logística binaria, considerando el indicador de precariedad como variable dependiente y el nivel educativo, número de trabajadores, antigüedad, horas semanales y la categoría ocupacional como variables independientes. La investigación concluyó que, el 34% de individuos de instituciones intermediarias presentaron precariedad en el empleo, esto mostró que los trabajadores tuvieron una situación de inseguridad laboral y bajos ingresos. Por otro lado, en

las características personales, las personas más vulnerables como mujeres y personas con trabajo manual tienen mayores probabilidades de poseer un empleo precario y en las características referentes a la empresa, los empleados que trabajan en micro y pequeñas empresas tuvieron mayor probabilidad de contar con un empleo precario.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Precariedad laboral

Las personas con precariedad laboral presentan situaciones laborales bajas en aspectos como la seguridad laboral, remuneración, beneficios y seguridad social; la precariedad laboral degrada las condiciones de trabajo y puede manifestarse en sectores informales y formales. Las personas con empleo precario son afectadas en gran medida porque no pueden tomar decisiones para el futuro y tampoco realizar una adecuada planificación de vida (OIT, 2012). Además, para Castel (2005), la precariedad laboral desarticula a las personas respecto a las redes de protección social, alude a la idea de “desafiliación”, determinando que conforman un problema socioeconómico complejo.

La precariedad laboral es considerada un fenómeno multidimensional (Favieri, 2016), por ello, diversos autores consideran el carácter multidimensional para medir la precariedad, como Llopis (2016) mide la precariedad laboral en función a cinco indicadores fundamentales como salario, jornada laboral, estabilidad y tipo de contrato, prestaciones laborales y sociales, y seguro social. Por otro lado, Pineda (2019) realiza la medición del índice de precariedad laboral mediante tres dimensiones (económica, normativa y seguridad laboral); la dimensión económica contiene el salario mínimo y estabilidad en el empleo, la dimensión normativa contiene la variable jornada laboral, y la dimensión seguridad laboral contiene la cotización a seguridad social. Asimismo, Casado et al. (2021) miden la precariedad laboral mediante un índice constituido por tres dimensiones con indicadores monetarios y no monetarios: empleos de bajos salarios (salarios reducidos), inestabilidad (contrato) y otras carencias (jornada laboral

extensa, jornada parcial involuntaria, jornada atípica y sobrecualificación); donde la primera dimensión tiene un peso de 40%; la segunda dimensión, 20%; y la tercera dimensión, 40% (cada indicador tiene un peso de 10%).

2.2.1.2. Las poblaciones más vulnerables a la precariedad laboral

Las personas que ocupan generalmente los empleos precarios son los jóvenes debido a que poseen bajas calificaciones profesionales, luego se encuentran los trabajadores adultos que están al final de su vida activa o ya se hayan jubilado, después se encuentran los trabajadores extranjeros o migrantes con bajo nivel educativo y los trabajadores que están en situaciones de desempleo por un largo periodo de tiempo (Nefla, 2010). De la misma forma, la OIT (2012) indica que las mujeres a nivel mundial son las más perjudicadas por la precariedad laboral porque los empleos representados mayormente por mujeres exponen a malas condiciones de trabajo brindando empleos a personas migrantes, jóvenes, de áreas rurales y con menor nivel de educación. Asimismo, la OIT (2022) menciona que las personas del área rural a nivel mundial en su gran mayoría se caracterizan por presentar precariedad laboral con seguridad laboral no apropiadas, menores ingresos, inestabilidad en el trabajo y jornadas laborales excesivas; y este grupo poblacional principalmente se dedica a actividades agrícolas donde dos de cada cinco individuos son pequeños agricultores. Según Lust (2020), las personas que tienen empleos en microempresas sufren de mayor precariedad laboral a comparación de las medianas y grandes empresas porque presentan malas condiciones de trabajo respecto a la seguridad, remuneración, seguro de salud, jornada laboral, afiliación al sistema de pensiones, entre otros. En Perú, gran parte de los empleados en microempresas no cuentan con ningún tipo de contrato y obtienen pagos inferiores al mínimo aprobado por ley; entonces, muchos empleados de microempresas están sin contrato, por lo tanto, no aportan a la seguridad social.

2.2.2. Segregación de género ocupacional

La segregación de género en el mercado de trabajo indica que las mujeres y los hombres están distribuidos en diferentes ocupaciones: asumen cargos diferentes y laboran en ámbitos económicos distintos; donde, las mujeres están consolidadas en trabajos con más inestabilidad y menos compensación, estas ocupaciones generalmente tienen una relación con los cuidados de la vida, empleos de aseo y trabajos administrativos (Barberá et al., 2011). Además, los patrones de muchas empresas toman decisiones basándose en sus opiniones e ideales que infravaloran la productividad, las habilidades y conocimientos de las mujeres; estas decisiones sitúan a las mujeres en desventaja porque limitan las oportunidades (Quispe, 2023).

2.2.3. Teoría de la segmentación

Según esta corriente teórica, las condiciones laborales, la operación del sistema laboral, empleo y salarios se explican de manera parcial con la dinámica de la oferta ocupacional, que contienen las particularidades de los grupos poblacionales, por ejemplo, escolaridad, sexo y edad. Por otro lado, los elementos explicativos más importantes se encuentran vinculados con la demanda de trabajo como las decisiones y comportamientos empresariales que están ligadas en función a las estrategias de adaptabilidad de cambios tecnológicos, las necesidades de producción y los aspectos institucionales (Palacio & Álvarez, 2004).

2.2.3.1. Teoría de la segmentación del mercado dual del trabajo

Según Piore y Doeringer (1971) determinan que el modelo de mercado de trabajo se encuentra compuesto por dos segmentos: primario y secundario. De los cuales, el primario está conformado por mejores condiciones de trabajo como buenos salarios, posibilidad de ascenso en la institución, etc., es decir, tiene condiciones satisfactorias; mientras que, en el segundo grupo, están los trabajos que tienen bajas calificaciones y se da la presencia de mala calidad de situaciones laborales como remuneraciones bajas, inestabilidad, desempleo, etc. Por lo tanto, encontrar una ocupación estable con características laborales desfavorables o favorables

dependen en gran medida de las estrategias o decisiones de cada empresa en cuanto a la creación de un puesto de trabajo, o sea, que no necesariamente dependen de la educación o características sociodemográficas o personales de los trabajadores, sino que también de la voluntad de las instituciones en brindar un empleo con condiciones laborales adecuadas. Las estrategias empresariales y la demanda de productos se relacionan con la sofisticación tecnológica, de los cuales, los sectores que presentan una alta sofisticación tecnológica tienen demanda de trabajadores con habilidades especializadas y altos niveles de educación, mientras los sectores de baja sofisticación tecnológica poseen una demanda de trabajadores que tienen habilidades básicas y menores niveles de educación; esto lleva a un mercado laboral de estructura dual o segmentación de mercado. Según Palacio y Álvarez (2004), indican que estos segmentos también son conocidos como central y periférico. El sector central está compuesto por entidades grandes de alta tecnología, con puestos de trabajo que necesitan personal con habilidades avanzadas y más experiencia y una demanda predecible y estable; mientras que, el sector periférico, por empresas pequeñas que cuentan con baja tecnología, los puestos de trabajo son con menos habilidades y experiencia, y la demanda es impredecible y fluctuante (Ibid, como se cita en Román, 2013), pero según Palacio y Álvarez (2004), en el sector periférico existen empresas que poseen una demanda estable y va depender de la especificidad del producto o del mercado local.

2.2.4. Teoría del capital humano

Los gastos realizados para educación, atención médica, formación, etc., son inversiones que se realizan en capital, estas inversiones generan el capital humano, el cual no es considerado físico o financiero, debido a que no hay forma alguna de apartar a un individuo de sus conocimientos, salud, habilidades y valor. Las personas que invierten en el capital humano con educación, capacitación, experiencia y habilidades, son retribuidos de forma considerable porque aumentan sus ingresos (aún después de descontar sus costos de inversión),

obtienen mayores beneficios y presentan mayores probabilidades de tener una mejor calidad laboral con puestos de trabajos seguros y lucrativos, debido a que, los empleadores o los patrones consideran el valor de los empleados; es decir, que las brechas del capital humano generan disparidades en la calidad ocupacional de las personas. Además, estas inversiones en capital humano tienen influencia en la productividad de una persona y en su ocupación (Becker, 1994). En este sentido, Young (2010), indica que los individuos con mayor educación, éxito ocupacional y experiencia laboral tendrían que trabajar en un contexto laboral caracterizado por menos precariedad, donde gocen de beneficios y seguridad laboral.

Cardona et al. (2007), mencionan que el capital humano se constituyó fundamentalmente por 4 elementos: educación formal, experiencia laboral, capacitación (recibida del establecimiento donde labora, organismos públicos, etc.) y el estado de salud. Para acumular capital humano es esencial trabajar en estos componentes, además, es necesario destacar que los individuos que realizan inversión en capital humano principalmente son impulsados porque esperan conseguir calidad de vida por ello son capaces de pagar el costo de oportunidad de menor compensación salarial.

2.2.5. Teorías del mercado de trabajo

2.2.5.1. Teoría clásica

La teoría clásica fue representada principalmente por Adam Smith, David Ricardo y Jean Baptiste. Esta teoría surge en los últimos años del siglo dieciocho, donde, se creía que la desocupación era naturalmente del mercado, se corregía por sí misma y el gobierno tenía que distanciarse del mercado. Se toma en cuenta que el gobierno tiene que ser neutral ante la presencia de los conflictos de mercado (frase “dejar hacer”). Adam Smith indica que el mercado se solucionaba al ocurrir algún conflicto ya que la mano invisible hace que las instituciones ofrezcan bienes que la población requiera. Además, el mercado de trabajo es un sistema de demanda y oferta que se encuentran en función a alcanzar el equilibrio, que vendría

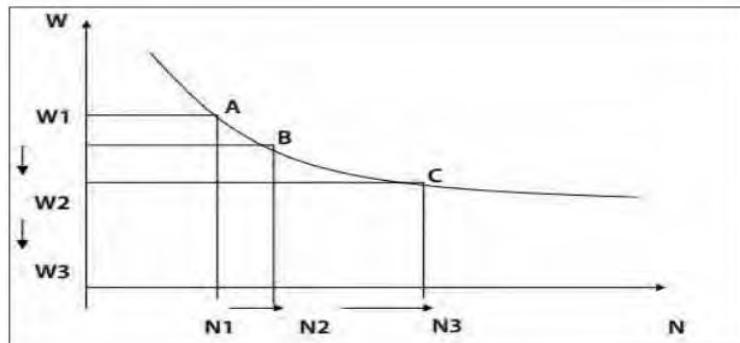
a ser la competencia perfecta laboral, o sea, su regulación se encuentra en las normas de la demanda y oferta, por lo tanto, surge un punto de equilibrio entre la ocupación y el salario, y la desocupación se da de manera friccional y no intencionada porque la economía es sistemática y sola, asimismo, se da un precio de equilibrio para tener una ocupación plena.

a. Curva de demanda

Se encuentra compuesta por las empresas, consideradas como las unidades productivas que demandan la mano de obra; donde, salario y nivel de empleo presentan una relación de forma negativa, debido a que una reducción de salarios generará un aumento en los niveles de empleo.

Figura 1

Curva de demanda del empleo



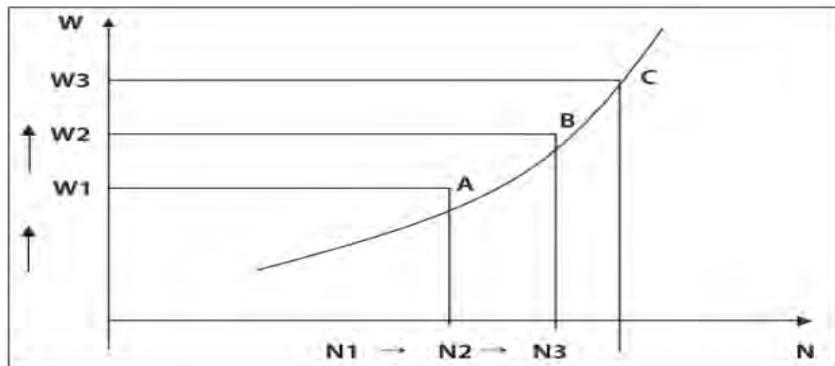
Nota: Argoti (2011).

b. Curva de Oferta

Se encuentra compuesta por los obreros, o sea, por aquellas personas que ponen la disposición de su fuerza laboral, la relación existente entre los salarios y el empleo es de forma directa, debido a que el incremento de mano de obra es generado por la elevación de salarios ya que es un estímulo para las personas que laboran, y la disminución de la fuerza laboral es provocada por la reducción en los salarios, ya que genera un desinterés en los trabajadores.

Figura 2

Curva de oferta laboral

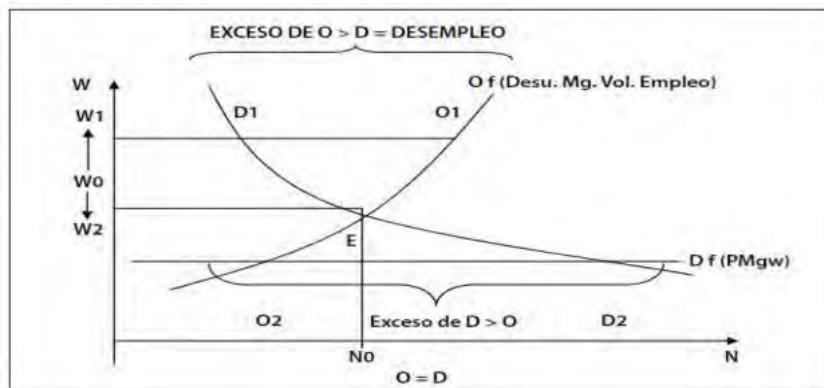


Nota: Argoti (2011).

El salario comprende el pago realizado a los trabajadores en el mercado laboral, cuanto más elevado están los salarios, se incrementará la cantidad de personas que quieran trabajar y mientras, el salario sea bajo, las empresas tendrán más mano de obra.

Figura 3

Mercado de trabajo en el modelo Clásico



Nota: Argoti (2011).

2.2.5.2. Teoría de Valor-Trabajo de Karl Marx

La teoría del valor-trabajo indica que se determina el valor de la mercancía en función a la cantidad de trabajo agregado para su producción, el cual se calcula en términos del periodo laborado por la mano de obra. Sin embargo, Marx menciona que no es adecuado utilizar la

medida de tiempo laborado por la mano de obra sino el tiempo de trabajo socialmente requerido para la producción de la mercancía (Erice, 2012). Asimismo, la mercancía se encuentra constituido por dos dimensiones: el valor de uso y el valor de cambio; en el cual el valor de uso es la capacidad de un bien que satisface una necesidad en función quien lo adquiera, depende de las propiedades físicas y de la utilidad concreta del bien, y no es cuantificable; mientras que el valor de cambio, es conocida como el tipo de cambio, donde el valor de la mercancía puede ser intercambiada por otra mercancía en función a su utilidad y tiene una relación cuantitativa porque se comparte algún elemento en común que vendría a ser el tiempo de trabajo; por lo tanto, las mercancías poseen características diferentes en utilidad, función o forma pero todas son productos del trabajo humano y este otorga el valor de cambio a la mercancía (Azócar, 2024). Además, Marx (1867) clasifica el capital en capital variable y capital constante:

La parte del capital, pues, que se transforma en medios de producción, esto es, en materia prima, materiales auxiliares y medios de trabajo, no modifica su magnitud de valor en el proceso de producción. Por eso la denomino parte constante del capital o, con más concisión, capital constante. Por el contrario, la parte de la capital convertida en fuerza de trabajo cambia su valor en el proceso de producción. Reproduce su propio equivalente y un excedente por encima del mismo, el plusvalor, que a su vez puede variar, ser mayor o menor. Esta parte del capital se convierte continuamente de magnitud constante en variable. Por eso la denomino parte variable del capital, o, con más brevedad, capital variable. (Marx, 1867, p. 252)

2.2.5.3.Teoría neoclásica

El mercado laboral desde el punto de vista de la teoría neoclásica es considerado como un mercado más; por este motivo, la demanda laboral, la oferta laboral y el precio (costes de trabajo o salarios) son componentes fundamentales para el análisis del mercado laboral (Lasierra et al., 2014). En este sentido, el enfoque neoclásico indica que en el mercado laboral

existe un intercambio de servicios de trabajo por una remuneración (dinero), asimismo, considera que el mercado de trabajo tiene un funcionamiento como un mercado walrasiano, debido a que, las cantidades y los precios relativos se determinan de forma simultánea, lo cual es independiente a la estructura del mercado (Figueroa, 1993).

Además, el propósito principal de la teoría es analizar las condiciones de equilibrio en el mercado laboral, por esta razón, determinan tres supuestos fundamentales: primero, todos los empleados poseen un nivel de cualificación parecido que es suficiente para desempeñar todo tipo de cargo laboral; segundo, los requisitos de cualificación de los puestos laborales son parecidos en la estructura productiva; tercero, está presente la información perfecta de la situación del mercado, donde, la movilidad externa y la búsqueda de trabajo es cero o mínima (Lasierra et al., 2014). Por otro lado, la teoría neoclásica menciona que el mercado de trabajo no tendría desempleo si la mano de obra fuera de forma homogénea y si no existiera la incertidumbre, es decir, si fueran cero los costos de transacción y los costos de información (Figueroa, 1993).

2.2.5.4. Teoría keynesiana

Según la teoría Keynesiana se analiza las razones de los cambios generados en la demanda agregada y la relación existente con los ingresos y la ocupación, esta teoría se centra en la economía mixta, donde el ámbito privado orienta la economía y el estado opera parcialmente a través de la regulación. El resultado del multiplicador es originado por el incremento de la demanda agregada.

$$DA=C+I+G+EX$$

Esta demanda se constituye con el consumo familiar, empresarial, del gobierno que se expresa mediante el gasto y el consumo internacional, mediante las exportaciones. Asimismo, si se controla de forma eficiente el mercado probablemente se reduzcan los conflictos relevantes en el mercado, como la subida de precios y la desocupación. Por otra parte, el

desempleo se genera por la insuficiente demanda agregada y para su solución recomienda que el gobierno regule estas problemáticas mediante políticas expansivas como la reducción de la tasa de interés o el aumento de los egresos estatales y la reducción de las tributaciones (Froyen, 1997).

2.2.5.5. Teoría de salarios de eficiencia

La capacidad productiva en los individuos que laboran en una institución se encuentra vinculada de forma positiva al salario. Un trabajador al percibir un salario alto puede ser más eficiente en su desempeño. Las empresas establecen los salarios de manera independiente y eligen no disminuir los salarios hasta el equilibrio de mercado porque tendría un resultado desfavorable frente al esfuerzo, capacidad productiva de los trabajadores y el beneficio de la entidad. Este concepto fue adoptado por el nuevo Keynesianismo, que explica el desempleo involuntario desde la formación de salarios del mercado laboral e incremento de la cantidad de individuos en búsqueda de empleo que se genera a partir de la mayor probabilidad de que un individuo perciba una remuneración mayor al salario de reserva. Los keynesianos lo denominan como el desequilibrio laboral (Froyen, 1997).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Precariedad laboral

Es el deterioro de las condiciones laborales que tiene un trabajador que genera una situación de inseguridad laboral o inestabilidad laboral, donde un trabajador está desprotegido frente a la expansión de vínculos laborales no formales, y no gozan de sus derechos laborales (Vejar, 2014). La precariedad laboral se encuentra presente en los empleos que tienen baja calidad y están caracterizadas por empleos inestables, desprotección al trabajador y un ingreso inferior a la remuneración mínima (Marsi, 2011); es decir, el trabajador va perdiendo derechos y no están ajustadas a las normas y leyes nacionales e internacionales, con remuneraciones

que no le permiten cubrir la canasta básica familiar, con carencias de protección social o se encuentran de forma inadecuada (Guzmán, 2023).

2.3.2. Jornada laboral

Jornada laboral, periodo donde un empleado brinda sus servicios a un determinado empleador, este periodo puede equivaler a un año, mes, semana y diario; es decir, es el tiempo que el empleado está disponible para el jefe en trabajos que provengan de un previo contrato laboral (Gutierrez, 2021).

2.3.3. Contrato de trabajo

Un contrato laboral es un trato entre dos involucrados: el empleado, garantiza brindar sus servicios en beneficio del otro involucrado; y el empleador, cumple con el rol de efectuar la remuneración correspondiente al empleado por los servicios recibidos (Casación 321-2017 /Lima, 2017). Con el contrato laboral inician los derechos relacionados al empleo y a la seguridad social, además, es fundamental porque decidirá la remuneración por la prestación de servicios, horas de trabajo y beneficios sociales (Arévalo, 2021).

2.3.4. Ingreso laboral

El ingreso laboral se refiere a la retribución económica que percibe un individuo por la actividad laboral desempeñada, lo que compone un recurso fundamental para el solvente de la canasta básica familiar, como sus necesidades básicas y el impulso del desarrollo personal, además, determina los niveles de pobreza, el poder adquisitivo de los trabajadores y la calidad del empleo (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2015). Asimismo, es la totalidad de remuneraciones percibidas por trabajadores asalariados o independientes en las actividades realizadas durante un determinado periodo (MTPE, 2018).

2.3.5. Seguridad social

La seguridad social se considera como un derecho necesario de asistencia social o una manera de protección social que brinda una sociedad o servicios para cubrir gastos en caso de

morbilidades, accidentes, muertes, jubilación o invalidez a sus individuos, además, es un elemento importante de las políticas públicas en la protección social integral del estado (MTPE, 2021).

Asimismo, quienes forman parte de este servicio son las aseguradoras de salud y el sistema de pensiones. En Perú, se encuentra compuesta por seguros del Estado, los cuales, se atienden en las Instituciones Prestadoras de Salud Pública en función al tipo de régimen donde se encuentre, estos seguros son Sistema Integral de Salud (SIS), Seguro Social de Salud (ESSALUD), los Seguros de las Fuerzas Armadas y el Seguro de Salud de la Policía; y seguros privados (Ministerio de Salud, 2024). Además, los sistemas de protección social son de carácter público como el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y privado, como el Sistema Privado de Pensiones (SPP), que ofrecen cobertura después de la jubilación, estos sistemas son de forma contributiva donde los trabajadores realizan aportes para tener una pensión (INEI, 2016).

2.3.6. Subempleo

Esta población subempleada puede ser invisible o visible, el subempleo visible se refiere a trabajadores que laboran generalmente en una jornada menor a las 35 horas de la semana en la ocupación principal y desea trabajar más horas por semana y cuenta con disposición de realizarlo; mientras el empleo invisible, conocido como el subempleo por ingresos, es cuando generalmente se trabaja de 35 a más horas a la semana, sin embargo, los ingresos son inferiores al valor de la remuneración mínimo vital (INEI, 2018).

2.3.7. Trabajo decente

El trabajo decente es un empleo en calidad y cantidad necesarios, adecuadas, justas y dignas, que implica el respeto de los ingresos, condiciones de trabajo y derechos laborales favorables, seguridad social y un entorno de diálogo social y libre sindicato (Cornejo, 2008).

2.3.8. *Empleo*

El empleo es la situación de un sujeto con edad y disposición de realizar alguna actividad ya sea remunerado o no. Es el grado de aplicación de la fuerza de trabajo o de la población económicamente activa (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2011).

2.3.9. *Empleo informal*

El empleo informal es el trabajo en establecimiento donde los empleados no firmaron un contrato de trabajo, no tienen sistema de pensiones ni disponen de un seguro laboral. Habitualmente se integran al resto de autónomos, a los trabajadores de los hogares, a los que trabajan en microempresas y a empleados familiares no asalariados (Banco Central de Reserva del Perú, 2011).

2.3.10. *Mercado laboral*

El mercado de trabajo hace referencia a todo tipo de relaciones entre personas empleadoras (demanda de empleo) e individuos que están buscando o cuentan con un empleo remunerado (oferta de empleo), en el mercado laboral se realizan transacciones donde se contratan empleados o se compran servicios de trabajo (Arreola et al., 2019).

2.3.11. *Población Económicamente Activa (PEA)*

La PEA o la fuerza de trabajo brinda mano de obra en el mercado laboral para ejercer funciones productivas durante un periodo de referencia establecido, está conformado por personas que participan en alguna actividad económica o están en activa búsqueda de empleo; en el caso peruano la edad mínima para pertenecer a la PEA es de 14 años (INEI, 2017).

2.3.12. *Población Económicamente Activa ocupada*

La PEA ocupada es la población que está laborando en un ámbito económico, sea de manera que reciben pago o no en un periodo de referencia Los individuos que se ubican en esta población son los que están laborando al servicio de un patrón o por su autonomía y obtienen una retribución en dinero o especie; cuentan con un trabajo que es remunerado, sin

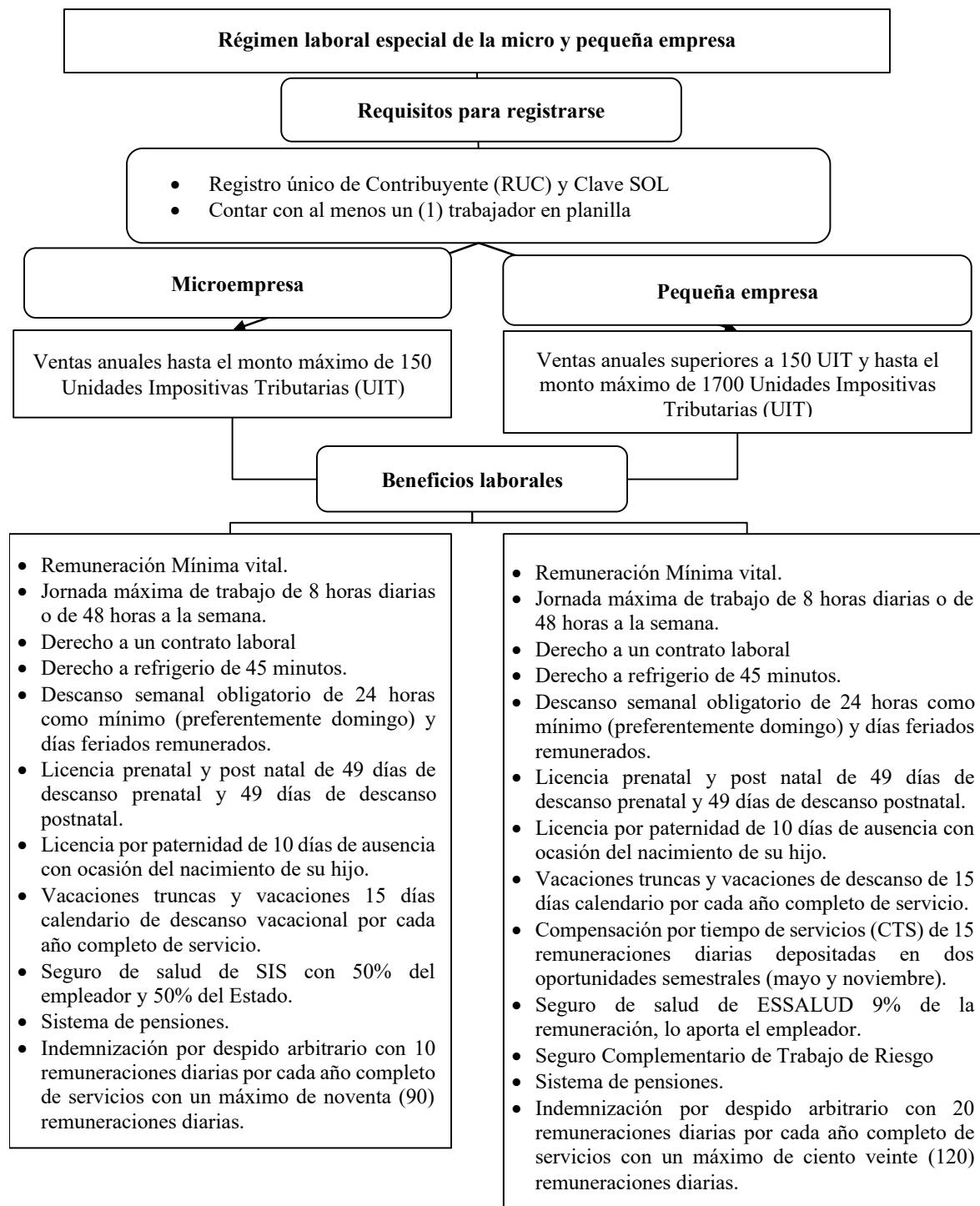
embargo, no pudieron laborar por presentar alguna enfermedad, permisos laborales, descansos vacaciones, paros o cierre temporal del local; la persona autónoma que estuvo ausente durante un tiempo de su ocupación en el transcurso del periodo de referencia, no obstante, en el lugar de trabajo continuaron operando; y los que trabajan o brindan sus servicios en la Policía, el Clero o en las Fuerzas Armadas (Banco Central de Reserva del Perú, 2011).

2.3.13. Empleo asalariado

Los empleos asalariados están constituidos por trabajadores que poseen un contrato de forma escrita u oral, y perciben un pago básico que no está sujeto a los ingresos de la entidad donde laboran. Los individuos con empleos asalariados perciben una remuneración en forma de sueldo o salario; sin embargo, la remuneración también puede ser mediante comisiones, primas y entre otros (OIT, 1993).

2.3.14. Micro y pequeña empresa (MYPE)

La micro y pequeña empresa es una unidad económica encargada de realizar diferentes actividades vinculadas a la producción, servicios, labores extractivas, etc. Estas empresas presentan un régimen laboral que tiene como finalidad fomentar la formalización y el incentivo para su progreso; en el reconocimiento de la empresa como mype, es necesario que se acredite mediante el Registro de Micro y Pequeña Empresa (MTPE, 2019). Las empresas registradas reciben ventajas tributarias como contabilidad de acuerdo al ingreso, tributación según la ganancia, entrega de comprobantes de pago en función a la actividad desempeñada (SUNAT, 2023).

Figura 4*Régimen Laboral Especial de MYPE*

Nota. Elaboración propia en base a la información de la Ley 30056 (2013), Superintendencia

Nacional de Fiscalización Laboral (2025) y MTPE (2019).

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Los factores que influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023 son los factores sociodemográficos y laborales.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- Los factores sociodemográficos influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.
- Los factores laborales influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.

3.2. Variables

3.2.1. *Variables*

a) **Variable dependiente:**

Precariedad laboral

b) **Variable independiente:**

Factores sociodemográficos y laborales

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
V.D. Precariedad laboral	<p>La precariedad laboral es un estado, donde los trabajadores se encuentran con incertidumbre, inseguridad y ausencia de condiciones laborales de calidad. La precariedad se caracteriza por tener contratos temporales, salarios bajos, condiciones laborales desfavorables, y carencia de derechos laborales que afectan la vida personal, laboral y social de un trabajador (Antuña, 2024).</p> <p>De esta forma, la investigación considera seis indicadores para la construcción de la variable precariedad laboral: ingresos, contratos, jornada laboral parcial involuntaria, jornada extensa, seguro de salud y pensiones.</p>		Precariedad laboral Índice de precariedad laboral [0,1]	

VI: Factores	Sociodemográficos	Sexo	1: Mujer 0: Hombre
		Área de residencia	1: Rural 0: Urbano
		Años de escolaridad	Continuo
	Laborales	Tamaño de empresa	1: Mype 0: Mediana empresa y grande empresa
		Años de experiencia laboral	Continuo
		Sector económico	1: Primario 2: Secundario 3: Terciario

Nota. Elaboración propia en base a Covarrubias (2022), Urrutia (2021), Flores (2016), Román (2013), Escoto (2010), De Oliveira (2006) y Mora (2006).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Alcance de la investigación

La presente investigación fue correlacional y explicativo; es correlacional, porque tiene el propósito de conocer el grado de relación entre dos o más variables o conceptos (Hernández & Mendoza, 2018), que permitió conocer el grado de relación entre la precariedad laboral y los factores sociodemográficos y laborales; es explicativo, porque este estudio establece las causas que existen de los fenómenos, sucesos o eventos que se estudian para explicar el por qué se genera o se acontece tal fenómeno y la manera de cómo se manifiesta, o conocer las razones de por qué hay esa relación de dos a más variables (Hernández & Mendoza, 2018); como el caso de la explicación entre las variables de factores sociodemográficos y laborales en la precariedad laboral para la investigación.

4.2. Enfoque de la investigación

La investigación fue cuantitativa porque se realizó el análisis utilizando datos secundarios (base de datos de la ENAHO) para la recolección de datos con el objetivo de probar hipótesis con un análisis de forma estadística y numérica, con la finalidad de concretar patrones de comportamiento y probar diferentes teorías (Hernández & Mendoza, 2018).

4.3. Diseño de la investigación

El trabajo presentó un diseño de investigación no experimental-transversal, ya que no presenta una manipulación de variables como se realizan en las ciencias experimentales como la química y la física en torno a la observación y repetición de sucesos elaborados (Hernández & Mendoza, 2018).

4.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación fueron individuos pertenecientes a la PEA ocupada asalariada en el año 2023.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población de estudio

La población es el conjunto de elementos analíticos que presentan algunas características en común (Hernández & Mendoza, 2018). Por lo que para el presente trabajo de estudio estuvo constituida por personas entre 15 a más años de edad de la PEA ocupada asalariada del departamento Cusco - 2023, denominados “población asalariada”.

4.5.2. Muestra

La muestra es una representación de la población que sirve para recopilar los datos y mostrar hallazgos en los resultados (Hernández & Mendoza, 2018). En este estudio, la muestra de investigación comprendió la PEA ocupada asalariada mayores a 15 años del departamento de Cusco al año 2023, constituida por 614 asalariados, que han sido considerados en la ENAHO 2023.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron los datos de la ENAHO del 2023, elaborados por el INEI.

a) Técnicas:

- **Datos secundarios:** La técnica permite la revisión de diferentes documentos, archivos en estado físico o digital y registros de carácter público (Hernández & Mendoza, 2018), para la investigación se utilizaron los datos proporcionados por la ENAHO 2023, específicamente centrados en el departamento del Cusco.

b) Instrumentos:

- El instrumento corresponde a la ficha de datos secundarios de la ENAHO 2023

4.7. Procesamiento y análisis de datos

La investigación usó Stata 16 y Excel 2021; inicialmente, se utilizó información sobre empleo del módulo 400 y 500 de la ENAHO 2023 (i524a1, p511a, p513t, p419a1, p419a2, p419a3, p419a4, p419a5, p419a8, p558a1, p558a2, p558a3, p558a4, p558a5) para construir el

índice de precariedad laboral según la metodología aplicada por Casado et al., asimismo, los módulos 500 (estrato, p512b y p506r4), 300 (p301a, p301b p301c) y 200 (p208a y p207) se aplicaron para la estimación de influencia de factores sociodemográficos y laborales por medio del modelo econométrico de regresión lineal múltiple.

4.7.1. Construcción del índice de precariedad laboral

Para la obtención del Índice de Precariedad Laboral (IPL) se tomó como base el índice propuesto de Casado et al. (2021), el cual, está compuesto por 3 dimensiones: empleo de bajos salarios, la inestabilidad y otras carencias del empleo; donde la metodología considera que los indicadores de las dos primeras dimensiones son carencias primarias, mientras que de la tercera dimensión son carencias secundarias. Además, realiza una clasificación de niveles de precariedad en una escala de puntaje de 0 a 100%, donde el 0% corresponde al nivel no precario; 10%, en riesgo de precariedad; 20% a 30%, intensa; 40% a 50%, severa; y de 60% a más, extrema.

En el estudio, se adaptó el índice en función a los datos de la ENAHO 2023, tomando tres dimensiones con sus respectivos indicadores: bajos salarios (ingresos menores a la RMV), inestabilidad (contrato laboral) y otras carencias laborales (jornada parcial involuntaria, jornada extensa, seguro de salud y sistema de pensiones). Se consideró el seguro y sistema de pensiones como indicadores en la dimensión de otras carencias en base a varios autores como Florez e Hincapié (2025), Díaz y Gavela (2022), Castro et al. (2021), Dasten y Osvaldo (2019), Lucatero et al. (2019), Pineda (2019), Casco et al. (2018) y Llopis (2016) que estudiaron la precariedad laboral considerando el acceso a seguridad social.

Esta integración permitió adoptar un índice más alineado con los datos ENAHO para el estudio con indicadores primarios y secundarios que mostraron las condiciones laborales del contexto peruano. Además, Casado et al. (2021) menciona que los indicadores de las dos

primeras dimensiones reflejan las carencias laborales más relevantes estableciendo ponderaciones a cada dimensión e indicador para la elaboración del análisis dicotómico.

Tabla 2

Dimensiones, indicadores y pesos del IPL

Dimensiones	Indicadores	Análisis dicotómico	Puntuación
Empleo de bajos salarios (40%)	Ingreso (40%)	Y: menor a la remuneración mínima vital.	Si = 40 No = 0
Inestabilidad (20%)	Contrato (20%)	C: no tiene contrato.	Si = 20 No = 0
Otras carencias del empleo (40%)	Jornada laboral parcial involuntaria (10%)	JLPI: jornada laboral menor a 35 horas semanales en la ocupación principal con deseo de trabajar más horas y cuenta con la disposición de realizarlo.	Si = 10 No = 0
	Jornada laboral extensa (10%)	JLE: jornada laboral mayor a 48 horas semanales en la ocupación principal.	Si = 10 No = 0
	Acceso a seguro de salud (10%)	ASS: no tiene acceso a algún seguro de salud.	Si = 10 No = 0
	Afiliación al sistema de pensiones (10%)	AP: no tiene afiliación al sistema de pensiones.	Si = 10 No = 0

Nota. Elaboración en base a la metodología de Casado et al. (2021).

Este procedimiento permitió situar a las personas en una escala de puntaje de 0 a 100%, donde para las dos primeras dimensiones corresponden un 40% y 20%, ya que contienen

indicadores de carencia primaria; mientras que la tercera dimensión tuvo un peso del 40% que comprende carencias secundarias en función de los 4 indicadores cada una al 10%. Por consiguiente, se expresa de la siguiente manera:

$$IPL = (0.4*Y) + (0.2*C) + (0.1*JLPI) + (0.1*JLE) + (0.1*ASS) + (0.1*AP)$$

Una vez establecido cada puntuación, se calculó el nivel de precariedad de la siguiente manera: No precario (0), en riesgo de precariedad (0.1), en intensa (de 0.2 a 0.3), en severa (de 0.4 a 0.5), y en extrema (si es igual o mayor a 0.6).

4.7.2. Definición de variables.

4.7.2.1. Definición de la variable dependiente

Para medir la variable precariedad laboral se desarrolló el IPL que oscila entre los valores de 0 a 1.

4.7.2.2. Definición de variables independientes

Tabla 3

Descripción de variables explicativas

Factor	Indicador	Descripción
Sociodemográficos	Sexo	1 = Mujer 0 = Hombre Las mujeres tienden a tener un empleo más precario
	Área de residencia	1 = Rural 0 = Urbana Los residentes rurales tienden a tener un empleo más precario.
	Años de escolaridad	Se mide los años de escolaridad en función al nivel educativo, en el cual se genera variables con rangos de años de escolaridad para el análisis descriptivo.

	Experiencia	Se hizo la diferencia de edad con los años de educación y con 5 años antes de ingresar al sistema educativo. Se planteó como supuesto que cada individuo adquiere experiencia a partir de concluir sus estudios (Mincer, 1974).
	Experiencia al cuadrado	Es la experiencia elevada al cuadrado, se hace uso para obtener la concavidad, ya que se captan rendimientos decrecientes en un punto a medida que se incrementa.
		1 = Mype (Microempresas y pequeñas empresas) 0 = Mediana y grande empresa
Laborales	Tamaño de empresa	Las personas que trabajan en microempresas y pequeñas empresas tienden a tener un empleo más precario que los que trabajan en empresas medianas y grandes.
		1 = Primario (base) 2 = Secundario 3 = Terciaria Variables dummy: 1= Sector primario, 0 = en cualquier otro sector 1= Sector secundario, 0 = en cualquier otro sector 1= Sector terciario, 0 = en cualquier otro sector Las personas que laboran en empleos del sector primario tienden a tener un empleo más precario que los que laboran en sectores secundarios y terciarios.
	Sector económico	

Nota. Elaboración propia en base a Covarrubias (2022), Urrutia (2021), Flores (2016), Román (2013), Escoto (2010), De Oliveira (2006) y Mora (2006).

4.7.3. Descripción del modelo econométrico

El modelo econométrico utilizado fue la regresión lineal múltiple con un estimador de Mínimos Cuadrados Ordinarios y estadísticos robustos. Una regresión lineal múltiple es la relación de más de dos variables, es decir, más de una variable se encuentra correlacionada o presenta influencia con el valor de una tercera variable. Además, se encuentra individualizado el fenómeno observado (variable endógena), las variables tanto exógena y endógena adoptan dos maneras generales: continuas y discretas (Montero, 2016). El teorema de Gauss-Markov indica que el estimador de MCO posee propiedades con ser un adecuado estimador lineal insesgado (MELI), que ajusta linealmente la variable dependiente a los parámetros del modelo de forma lineal en la totalidad de observaciones; el modelo es insesgado si se verifica que el parámetro poblacional es igual al valor promedio de la esperanza del parámetro estimado; es eficiente, cuando tiene varianza mínima; y consistente, si posee el mayor tamaño muestral, tiene una probabilidad menor que el estimador se distancie del valor poblacional (Gujarati & Porter, 2010).

La representación del modelo es:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k \beta_k + E$$

En cual “Y” es la variable endógena, “X” variables exógenas, “ β ” estimaciones de coeficientes marginales entre cada X e Y y “E” los residuos.

La variable endógena viene a ser la precariedad laboral medida a través del IPL entre 0 y 1; por su parte, la exógena abarca factores sociodemográficos y laborales como sexo (mujer), área de residencia (rural), años de escolaridad, experiencia, experiencia al cuadrado, tamaño de empresa (mypes) y sector económico (sector).

$$IPL = B_0 + B_1(mujer) + B_2(rural) + B_3(años\ de\ escolaridad) + B_4(experiencia) + B_5(experiencia\ al\ cuadrado) + B_6(mypes) + B_7(sector_i) + E$$

CAPÍTULO V

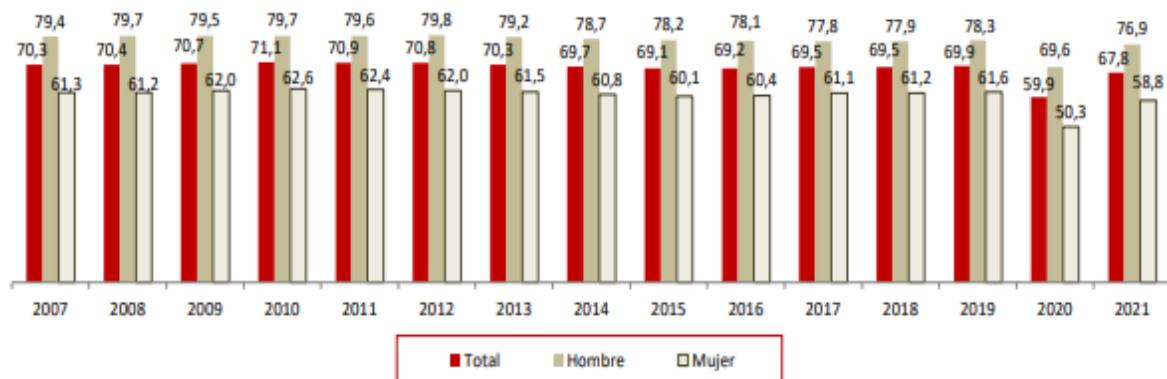
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contextualización

La figura 5 muestra la población ocupada según el sexo en el Perú, donde los ocupados representaron el 67.8% en el año 2021, en relación al año 2007 (70.3%) hubo un descenso de 2.5 puntos porcentuales; para el 2019 (69.9%), presentaron otro descenso en 2.1 puntos porcentuales y al 2020, aumentaron en 7.9 puntos porcentuales. En la PEA ocupada durante el periodo 2007 a 2021, los individuos varones tuvieron mayor porcentaje de participación.

Figura 5

Población ocupada en el Perú, según sexo 2007 - 2021 (porcentaje)

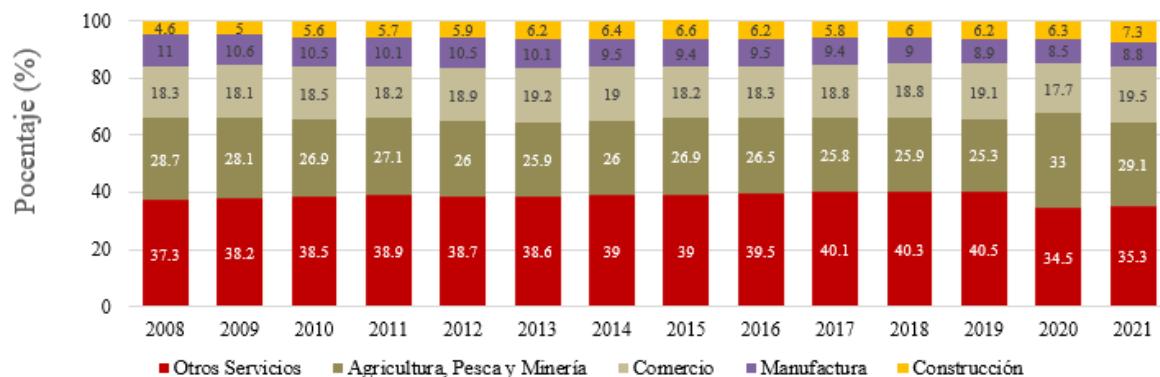


Nota. Extraído del INEI (2022).

En cuanto a las ramas de actividad, la figura 6 señala que el mayor porcentaje de ocupados del 2008 estuvo en el sector de servicios con 37.3%; a continuación estuvo la Minería, Pesca y Agricultura con 28.7%; el Comercio con 18.3%; Manufactura con 11% y el sector construcción con 4.6%. Posteriormente, en el 2021 indican una variación de participación en las personas por las ramas de actividad respecto al 2008 porque el porcentaje en el sector servicios fue de 35.3%; 29.1% en la Agricultura, Pesca y Minería; 19.5% en Comercio; 8.8% en Manufactura y 6.2% en el sector construcción.

Figura 6

Población ocupada en el Perú, según ramas de actividad, 2008 - 2021



Nota. Otros Servicios se encuentra constituida por Actividades de Servicios Sociales, de Salud, Intermediación Financiera, Agua, Electricidad y Otras actividades. Extraído del INEI (2022).

La figura 7 presenta la PEA ocupada según tamaño de empresa entre 2007 - 2021 en el Perú. Se observa que el 75.3% de la población ocupada estuvo presente en entidades con 1-10 empleados, el 7% con 11-50 empleados y el 17.6% con 51 a más empleados durante el año 2007, mientras tanto, en 2021, el 76.1% fueron de entidades con 1-10 empleados, el 6.6% con 11-50 empleados, y el 17.2% con 51 a más empleados.

Figura 7

Población ocupada en el Perú, según tamaño de empresa, 2007 - 2021

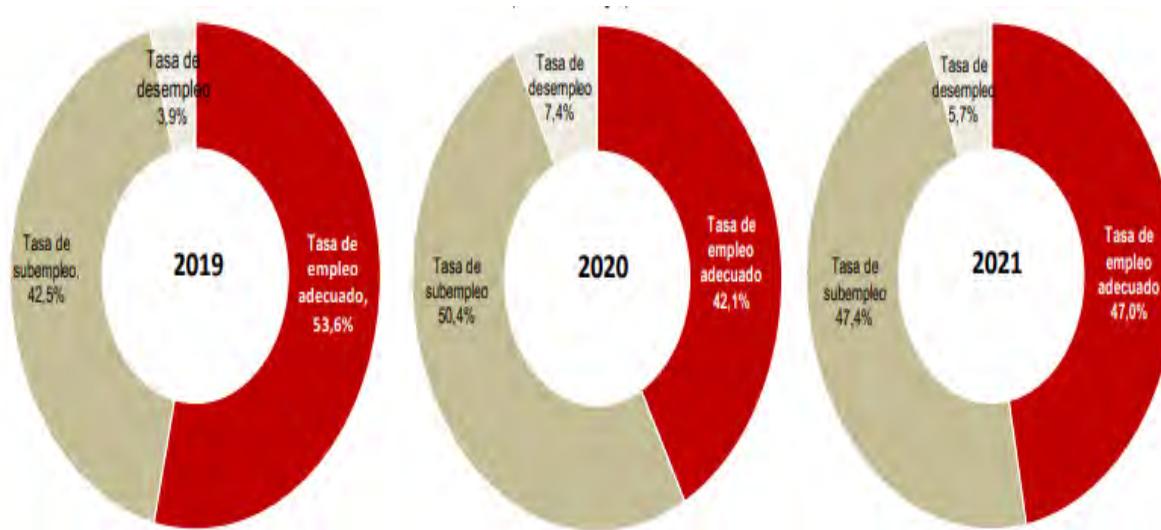


Nota. Extraído del INEI (2022).

La figura 8 indica la tasa de empleo adecuado que estuvo constituida por el 47,0% en el 2021, el cual fue una cifra superior en 4.9 puntos porcentuales al año 2020 con 42,1% y en el 2019, tuvo una cifra de 53.6%, mayor al año 2021. Por otra parte, la tasa de subempleo en el 2021 estuvo con el 47.4%, en el 2020 estuvo con el 50.4% y 42.5% en el 2019. En cuanto a la tasa de desempleo, estuvo en 5.7% para el 2021, cifra menor al 2020 (7.4%) y mayor al 2019 (3.9%).

Figura 8

Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo en Perú, 2019 - 2021

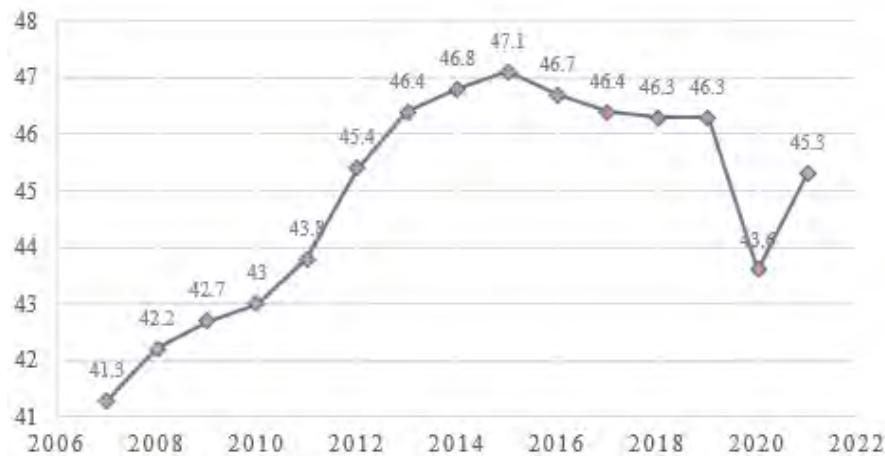


Nota. Extraído de INEI (2022).

Respecto a la participación de los asalariados en Perú, la figura 9 muestra a la población asalariada durante el 2007 al 2021 que tuvo un incremento del 41.3% al 45.3%, con 4 puntos porcentuales; sin embargo, en los años 2019 y 2020 representaron el 46.3% y 43.6% respectivamente que indica una disminución de los asalariados. Además, en 2015, los asalariados tuvieron el mayor porcentaje de participación durante el periodo de 2007 – 2021, ya que representó el 47.1 %, mientras que en el 2007, la población ocupada asalariada tuvo el menor porcentaje de participación, con el 41.3%.

Figura 9

Participación de la población ocupada asalariada en Perú, 2007-2021.

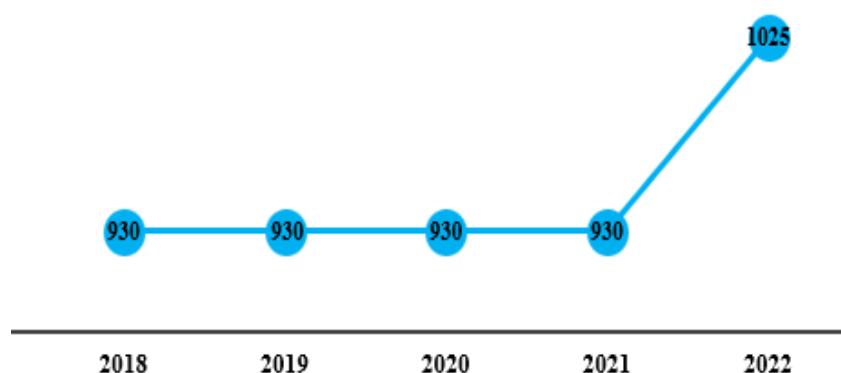


Nota. Adaptado del INEI (2022).

Respecto a la remuneración mínima vital mensual, para el 2022, la figura 10 muestra el incremento monetario de 95 soles a los trabajadores, es decir, la remuneración aumentó de 930 soles a 1,025 soles; el cual entró en vigencia el 01/05/22, de acuerdo al Decreto Supremo 003-2022-TR, publicado en el diario oficial El Peruano.

Figura 10

Remuneración mínima vital mensual en el Perú, 2018 - 2022



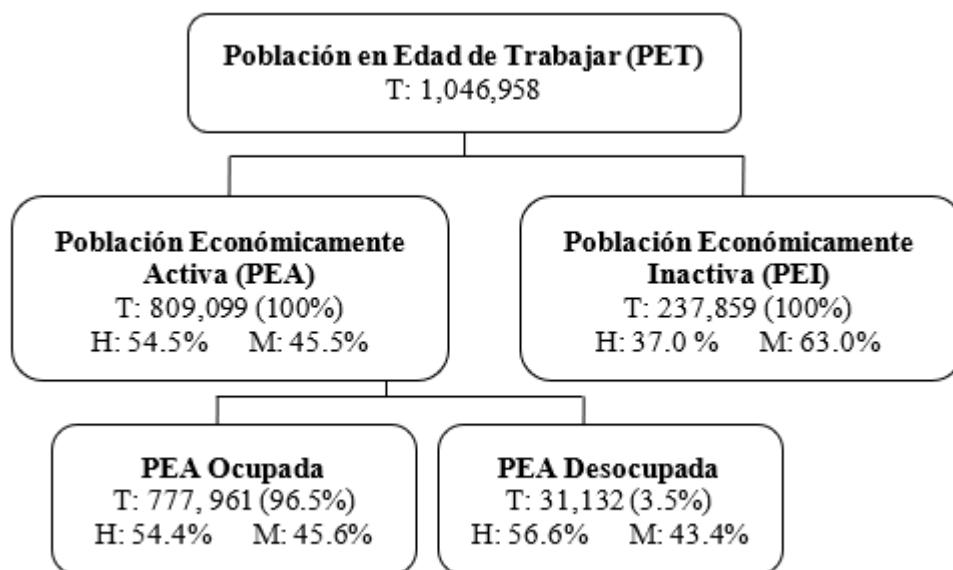
Nota. Extraído de Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

5.1.1. Composición de la fuerza laboral del departamento del Cusco

La figura 11 muestra que la Población en Edad de Trabajar (PET) del departamento de Cusco en el año 2023 estuvo conformada por 1,046,958 individuos; de los cuales, 809,099 individuos pertenecen a la PEA y 237,859 personas a la población económicamente inactiva; la PEA estuvo formada por la PEA ocupada con 777,961 individuos (96.5%) y la PEA desocupada con 31,132 (3.5%).

Figura 11

Distribución poblacional según condición de actividad – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

La tabla 4 muestra que la población que presentó mayor participación en la PET de Cusco en el 2023 fueron personas de 30-59 años con 46.6%, seguido por individuos de 15-29 años con 26.7%, individuos de 60 a más años con 23.8% de participación y las personas de 14 años con 2.9%. Además, 675,142 personas fueron de la zona urbana (2.3% tuvo 14 años; 31% de 15-29 años; 46.6% de 30-59 años y 23.8% de 60 a más) y 371,816 personas de zona rural (3.2% tuvo 14 años; 29.2% de 15-29 años; 49.8% de 30-59 años y 17.8% de 60 a más). Donde, 344,067 personas fueron mujeres de zona urbana (2.5% tuvo 14 años; 30.3% de 15-

29 años; 52.7%, de 30-59 años y 14.3%, de 60 a más); 331,075 personas fueron hombres de zona urbana (2.1% tuvo 14 años; 31.7%, de 15-29 años; 53%, de 30-59 años y 13.2%, de 60 a más); 174,225 personas fueron mujeres de zona rural (3.7% tuvo 14 años; 28.5%, de 15-29 años; 48.5%, de 30-59 años y 19.4%, de 60 a más); y 197,591 personas fueron hombres de zona rural (2.8% tuvo 14 años; 29.2%, de 15-29 años; 50.9%, de 30-59 años y 16.4%, de 60 a más).

Tabla 4

PET por ámbito geográfico y sexo, según grupos de edad - Cusco, 2023

Grupo de edad	Total (%)	Urbano			Rural		
		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
De 14 años	2.9	2.3	2.1	2.5	3.2	2.8	3.7
De 15 a 29 años	26.7	31.0	31.7	30.3	29.2	29.8	28.5
De 30 a 59 años	46.6	52.8	53.0	52.7	49.8	50.9	48.5
De 60 a más años	23.8	13.9	13.2	14.3	17.8	16.4	19.4
Total relativo (%)	100	100	100	100	100	100	100
Total absoluto	1,046,958	675,142	331,075	344,067	371,816	197,591	174,225

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

La tabla 5 muestra que la PET de Cusco en 2023 estuvo conformada por 1,046,958 habitantes; de los cuales, 528,666 fueron hombres y 518,292, mujeres. La PEA estuvo conformada por 809,099 habitantes, en el cual, 440,750 fueron hombres y 368,349, mujeres. La PEA estuvo constituida por 777,961 habitantes de la PEA ocupada (423,114 hombres y

354,847 mujeres) y 31,139 habitantes de la PEA desocupada (17,636 hombres y 13,502 mujeres).

Tabla 5

PET por sexo según condición de actividad - Cusco, 2023

Condición de actividad	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
Población en Edad de Trabajar (PET)	1,046,958	528,666	518,292
Población Económicamente Activa (PEA)	809,099	440,750	368,349
PEA ocupada	777,961	423,114	354,847
PEA desocupada	31,139	17,636	13,502
Población Económicamente Inactiva (PEI)	237,859	87,916	149,943

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Respecto a categoría ocupacional, la tabla 6 muestra que los trabajadores independientes tuvieron mayor participación con el 47.8%, seguido de los trabajadores asalariados con el 28.5%, otros tipos de trabajadores con el 0.8%, los empleadores con el 1.7% y los trabajadores familiares no remunerados con el 21.2%. Donde, 423,114 trabajadores fueron hombres (el 3.4% fue empleador; 38.5%, asalariado; 47.4%, independiente; 10.7%, trabajadore familiar no remunerado, y 0.1% a otros trabajadores) y 354,847 trabajadores fueron mujeres (el 0.8% fue empleador; 29.2%, asalariado; 42.4%, independiente; 25.9%, trabajadores familiares no remunerados, y 1.8% a otros trabajadores). La categoría ocupacional que percibió ingresos más altos fue el empleador con 3,098 soles, seguido de los asalariados con 1,804 soles, los independientes con 874 soles, otros tipos de trabajo con 733 soles, y los trabajadores familiares no remunerados con 0 soles. Donde, en los trabajadores independientes, los hombres percibieron 974 soles y las mujeres, 744 soles; en trabajadores asalariados, los hombres percibieron 1,861 soles y las mujeres, 1,720 soles; otros tipos de

trabajadores, los hombres percibieron 1,043 soles y las mujeres, 715 soles; y en empleadores, los hombres percibieron 3,009 soles y las mujeres, 3,375 soles. Por lo tanto, los hombres obtuvieron mejores ingresos a comparación de las mujeres en cada categoría ocupacional excepto en empleadores.

Tabla 6

PEA ocupada por sexo e ingreso laboral promedio mensual según categoría - Cusco, 2023

Categoría ocupacional	PEA ocupada (%)			Ingreso laboral (soles)		
	Total (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (Soles)	Hombre (Soles)	Mujer (Soles)
Empleador	1.7	3.4	0.8	3,098	3,009	3,375
Asalariado	28.5	38.4	29.1	1,804	1,861	1,720
Independiente	47.8	47.4	42.4	874	974	744
Trabajador familiar no remunerado	21.2	10.7	25.9	0	0	0
Otros	0.8	0.1	1.8	733	1,043	715
Total relativo (%)	100	100	100			
Total absoluto	777,961	423,114	354,847	990	1,214	759

Nota. Asalariados contiene a obreros y empleados y Otros también incluye a trabajadores del hogar. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Referente al sector económico, la tabla 7 muestra que el sector económico que presentó mayor participación fue el sector primario con el 51.6%, seguido del sector terciario con el 39.9%, y el sector secundario con el 8.5%. El sector que presentó altos ingresos fue el sector terciario con 1,525 soles mensuales en promedio, seguido del sector secundario con 1,320 soles mensuales en promedio y sector primario con 522 soles mensuales en promedio. Donde, en los trabajadores del sector primario, los hombres percibieron 783 soles mensuales en promedio y las mujeres, 216 soles mensuales en promedio; en los trabajadores del sector

secundario, los hombres percibieron 1,603 soles mensuales en promedio y las mujeres, 750 soles mensuales en promedio; y en los trabajadores del sector terciario, los hombres percibieron 1,785 soles mensuales en promedio y las mujeres, 1,328 soles mensuales en promedio. Por lo tanto, en todos los sectores económicos los hombres obtuvieron ingresos superiores que las mujeres.

Tabla 7

PEA ocupada por sexo e ingreso laboral según el sector económico - Cusco, 2023

Sector económico	PEA Ocupada (%)			Ingreso laboral (Soles)		
	Total (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (Soles)	Hombre (Soles)	Mujer (Soles)
	51.6	45.3	37.5	522	783	216
Primario	8.5	15.2	7.6	1,320	1,603	750
Secundario	39.9	39.5	54.8	1,525	1,785	1,328
Total relativo (%)	100	100	100			
Total absoluto	777,962	423,114	354,847	990	1,214	759

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

En referencia al tamaño de empresa, la tabla 8 muestra que la población que presentó mayor concentración en la PEA ocupada fueron los trabajadores de microempresas con una representación de 81.8%, seguido de los que trabajan en grandes empresas con 13.7%, de los que trabajan en pequeñas empresas con 2.9% y de los empleados en medianas empresas con 1.6%. Las empresas que manifestaron mayores ingresos fueron los trabajadores de grandes empresas con 2,580 soles mensuales en promedio, seguido de los empleados de medianas empresas con 2,540 soles, de trabajadores de pequeñas empresas con 1785 soles, y de empleados de microempresas con 723 soles mensuales en promedio. Donde, en los trabajadores de microempresas, los hombres percibieron ingresos de 930 soles en promedio y las mujeres, 522 soles en promedio; en los trabajadores de pequeñas empresas, los hombres

recibieron ingresos de 1,978 soles en promedio y las mujeres, 1,438 soles en promedio; en los empleados de medianas empresas, los hombres percibieron ingresos de 2,600 soles mensuales en promedio y las mujeres, 2,467 soles en promedio; y en los trabajadores de grandes empresas, los hombres percibieron ingresos de 2,660 soles en promedio y las mujeres, 2,471 soles en promedio.

Tabla 8

PEA ocupada por sexo e ingreso laboral según el tamaño de empresa - Cusco, 2023

Tamaño de empresa	PEA Ocupada (%)			Ingreso laboral (Soles)		
	Total (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (Soles)	Hombre (Soles)	Mujer (Soles)
Micro	81.78	80	83.89	723	930	522
Pequeña	2.91	3.74	1.92	1785	1978	1438
Mediana	1.59	1.72	1.43	2540	2600	2467
Grande	13.73	14.54	12.76	2580	2660	2471
Total relativo (%)	100	100	100			
Total absoluto	777,962	423,114	354,847	990	1214	759

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Referente al nivel educativo alcanzado, la tabla 9 señala que la población que presentó mayor participación en la PEA ocupada fueron las personas que culminaron el nivel primario con el 41.0% seguido de nivel secundaria con el 36.6%, de nivel superior universitaria con el 11.5%, y de nivel superior no universitaria con el 10.9%. Donde, 423,114 individuos fueron hombres (26.0% alcanzó el nivel primario; 46.4%, secundaria; 14.0%, superior no universitaria; y 13.7%, superior universitaria) y 354,847 personas fueron mujeres (38.7% culminó el nivel primario; 35.7%, secundaria; 14.1%, superior no universitaria; y 11.5%, superior universitaria). Por otra parte, 476,661 individuos fueron de zona urbana (21.7%

alcanzaron el nivel primario; 41.2%, secundaria; 18.3%, superior no universitaria; y 18.7%, superior universitaria) y 301,300 personas pertenecieron a la zona rural (47.6% culminaron el nivel primario; 42.0%, secundaria; 7.3%, superior no universitaria; y 3.0%, superior universitaria). Por lo tanto, los hombres presentaron mayor concentración en nivel secundario y las mujeres, en nivel primario; en el ámbito geográfico, las personas del ámbito urbano presentaron mayor concentración en el nivel secundario, mientras que de la zona rural, en nivel primario.

Tabla 9

PEA ocupada por sexo y ámbito geográfico según nivel educativo culminado – Cusco, 2023

Nivel educativo alcanzado	Total (%)	Sexo		Ámbito geográfico	
		Hombre (%)	Mujer (%)	Urbano (%)	Rural (%)
Primaria	41.0	26.0	38.7	21.7	47.6
Secundaria	36.6	46.4	35.7	41.2	42.0
Superior no universitaria	10.9	14.0	14.1	18.3	7.3
Superior universitaria	11.5	13.7	11.5	18.7	3.0
Total relativo (%)	100	100	100	100	100
Total absoluto	777,961	423,114	354,847	476,661	301,300

Nota. Primaria abarca también a las personas sin nivel educativo y básico especial.

Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Referente a protección social de la PEA ocupada, la tabla 10 muestra que el 2.0% tuvo afiliación al sistema de pensiones; el 68.8%, al seguro médico; el 25.2% dispone de ambos y el 4.0%, a ninguna protección social. Donde, 423,114 personas fueron hombres (el 3.2% estuvo afiliada al sistema previsional; 68.8%, seguro de salud; 25.2%, ambos servicios; y 4%, ninguna protección social) y 354,847 personas fueron mujeres (el 1.8% estuvo afiliada al

sistema previsional; 75.1%, seguro de salud; 19.3%, ambos servicios; y 3.8%, ninguna protección social). Por lo tanto, en solo sistema de pensiones y ambos servicios, los hombres tuvieron mayor alcance; mientras que, en solo seguro de salud y ningún acceso a protección social, las mujeres tuvieron mayor alcance.

Tabla 10

PEA ocupada según protección social – Cusco, 2023

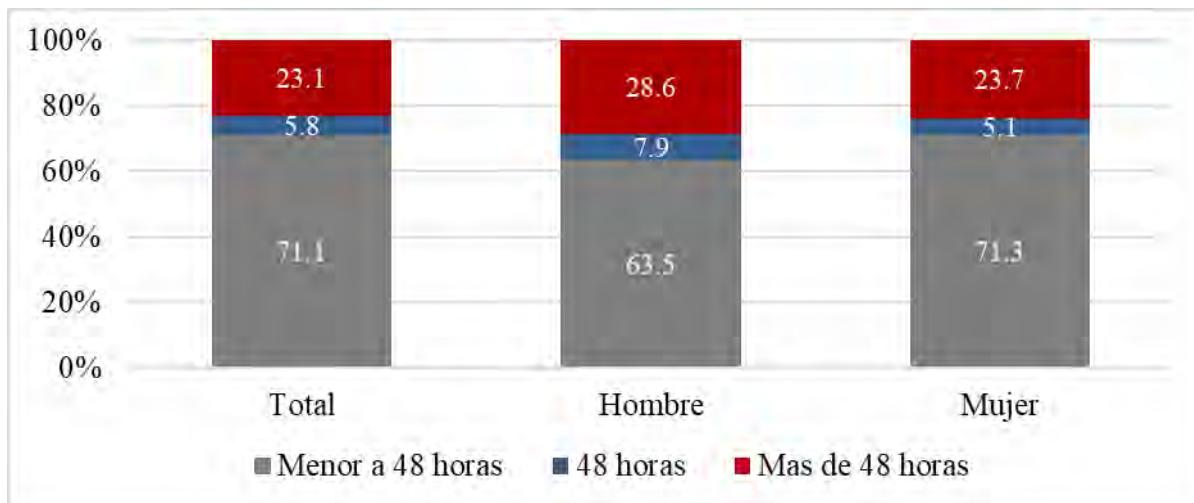
Protección social	Total (%)	Sexo	
		Hombre (%)	Mujer (%)
Pensión	2.0	3.2	1.8
Salud	68.8	52.7	75.1
Ambos	25.2	39.3	19.3
Ninguno	4.0	4.8	3.8
Total relativo (%)	100	100	100
Total absoluto	777,961	423,114	354,847

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Acerca de las horas trabajadas en la PEA ocupada, la figura 12 muestra que la población que presentó la mayor concentración de la PEA fueron los individuos que trabajaron menos de 48 horas a la semana con el 71.1%, seguido de más de 48 horas a la semana con el 23.1%, y de 48 horas a la semana con el 5.8%. Donde, del total de hombres, el 63.5% trabajó menos de 48 horas semanales; el 7.9%, 48 horas semanales; y el 28.6%, más de 48 horas semanales; y del total de las mujeres, el 71.3% trabajó menos de 48 horas semanales; el 5.1%, 48 horas semanales; y el 23.7%, más de 48 horas semanales.

Figura 12

PEA ocupada según rango de horas trabajadas – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Respecto a las condiciones laborales en la PEA ocupada a nivel provincial, la tabla 11 muestra que la población de la provincia de Cusco presentó el mayor ingreso mensual promedio con 1,724 soles y la provincia de Canas presentó menor ingreso promedio mensual con 550 soles; en contrato laboral, la provincia de Cusco tuvo el mayor porcentaje de trabajadores ocupados con contrato laboral representada con 45.5% en cambio la provincia de Canas presentó el menor porcentaje de población ocupada con contrato laboral con 5.3%; en jornada laboral, la provincia de Cusco tuvo el mayor porcentaje de personas ocupadas con jornadas laborales de 48 horas a la semana con 11.0% mientras que la provincia de Canas tuvo el menor porcentaje de trabajadores ocupados con 48 horas a la semana con 0.7%; y en la protección social, la provincia de Acomayo manifestó el mayor porcentaje de trabajadores ocupados con alguna protección social (seguro de salud o sistema de pensiones) con una representación de 98.9% y la provincia de Espinar tuvo el menor porcentaje de personas con algún tipo de protección social con 92.8%.

Tabla 11

PEA ocupada según las condiciones laborales a nivel provincial - Cusco, 2023

Provincia	Ingreso promedio mensual (soles)	Contrato laboral (%)		Jornada laboral igual a 48 horas semanales (%)		Protección social (%)	
		Si	No	Si	No	Si	No
Cusco	1724	45.5	54.5	11.0	89.0	94.5	5.5
Acomayo	580	21.6	78.4	5.4	94.6	98.9	1.1
Anta	682	23.8	76.2	5.9	94.1	98.1	1.9
Calca	618	23.5	76.5	4.3	95.8	98.8	1.2
Canas	550	5.4	94.7	0.7	99.3	98.2	1.8
Canchis	887	40.6	59.4	2.1	98.0	94.3	5.7
Chumbivilcas	715	8.6	91.4	7.8	92.2	95.4	4.6
Espinar	879	45.1	54.9	6.8	93.2	92.8	7.2
La Convención	1003	36.1	63.9	7.6	92.4	94.7	5.3
Paruro	496	7.6	92.4	0.9	99.1	98.4	1.6
Paucartambo	617	24.9	75.1	4.9	95.1	97.2	2.8
Quispicanchis	777	29.6	70.5	6.8	93.3	97.5	2.5
Urubamba	819	16.0	84.0	1.2	98.8	95.1	5.0

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

5.2. Resultados obtenidos de la ENAHO 2023

Se trabajó con micro datos de la ENAHO 2023, para obtener información de los trabajadores asalariados del departamento de Cusco.

5.2.1. Diagnóstico de la precariedad laboral

5.2.1.1 Indicadores de la precariedad laboral

a. Ingreso laboral

La tabla 12 muestra la PEA ocupada asalariada según el rango de ingresos por ocupación principal de Cusco del 2023. Se observa que la población percibió distintos ingresos laborales de la ocupación principal, donde, el 37.8% percibió ingresos inferiores a la remuneración mínima vital; el 40.1%, entre 1 RMV a menos de 2 RMV; el 12.7%, de 2 RMV a menos de 3 RMV; y el 9.4%, de 3 RMV a más. Estos resultados mostraron que la población que percibe ingresos menores a una remuneración mínima vital es menor en 24.4 puntos porcentuales a la población con ingresos iguales o mayores a la remuneración mínima vital.

Tabla 12

PEA ocupada asalariada según rango de ingresos por ocupación principal – Cusco, 2023

Rango de ingresos por ocupación principal	PEA ocupada asalariada - Cusco	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Menos de 1 RMV	232	37.8%
[De 1 - 2 RMV>	246	40.1%
[De 2 - 3 RMV>	78	12.7%
Más de 3 RMV	58	9.4%
Total	614	100.0%

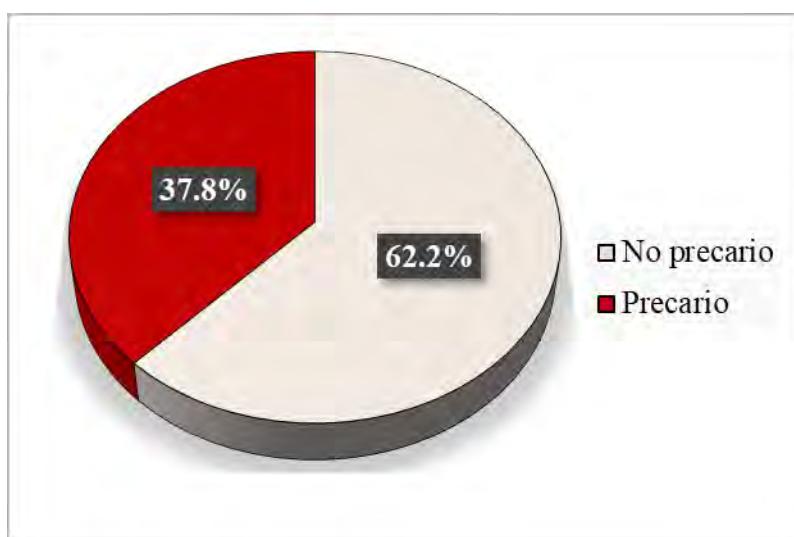
Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

La figura 13 muestra la precariedad laboral respecto al ingreso principal de los asalariados. Se observa que el 37.8% fueron precarios y el 62.2%, no precarios; los precarios están constituidos por las personas que percibieron ingresos inferiores a la remuneración

mínima vital (1,025 soles mensuales) y no cubren la canasta básica familiar, mientras que los no precarios, por personas con ingresos laborales iguales o mayores a 1,025 soles mensuales. Por lo tanto, la cantidad de precarios en ingresos de la ocupación principal fue inferior a la cantidad de no precarios.

Figura 13

PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función al ingreso principal – Cusco, 2023



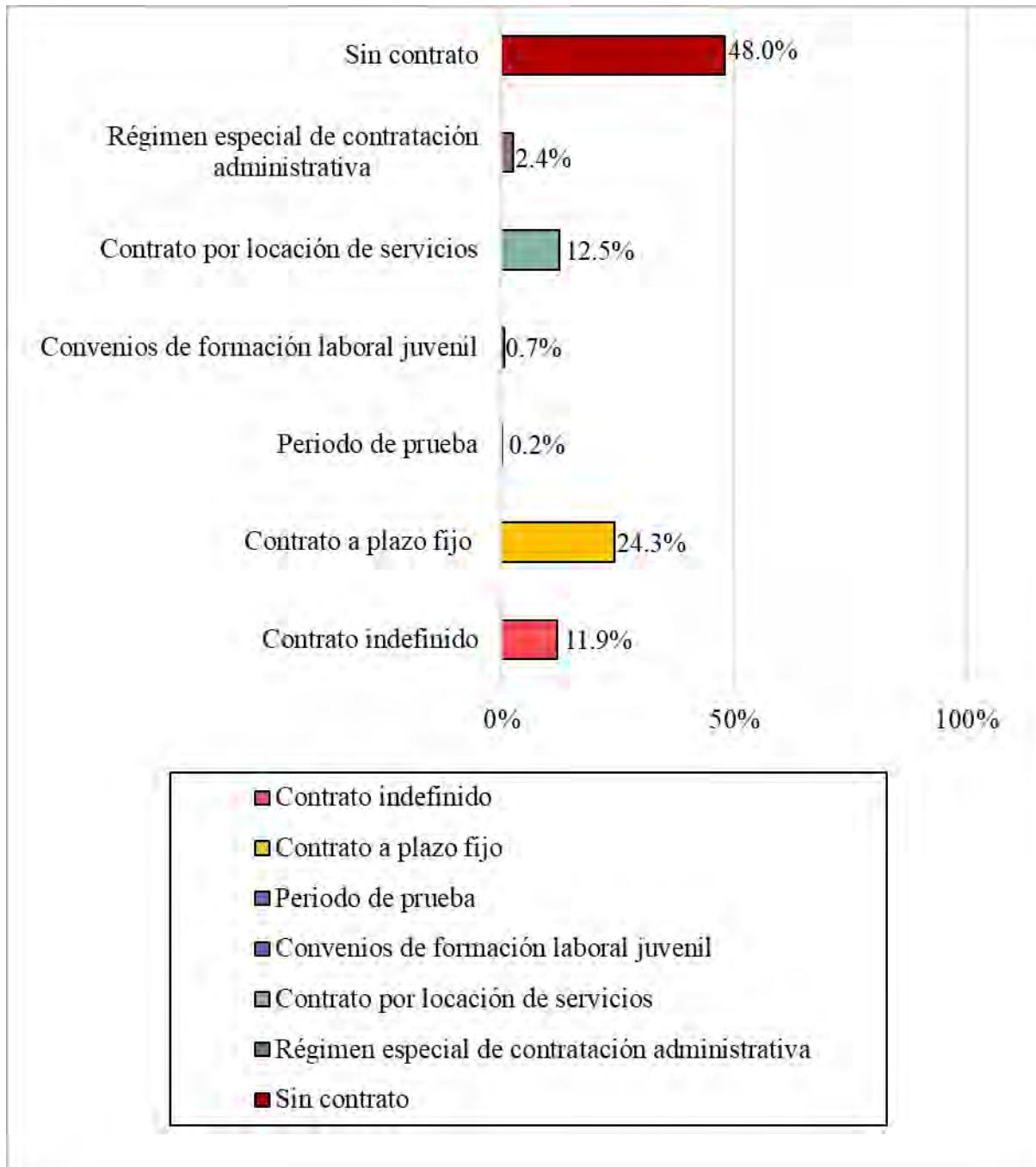
Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

b. Tipo de contrato laboral

La figura 14 muestra la PEA ocupada asalariada según el tipo de contrato de Cusco del 2023. Se observa que los individuos tuvieron distintos tipos de contrato, de las cuales, el 11.9% estuvieron en el contrato indefinido; el 24.3%, en contrato con plazo fijo; el 0.2%, con periodo de prueba; el 0.7%, en convenios de formación laboral; el 12.5%, en contratos por locación de servicios, el 2.4%, en régimen especial de contratación administrativa; y el 48.0%, en sin ningún tipo de contrato. Estos resultados mostraron que la población sin contrato fue menor en 4.0 puntos porcentuales a la población con algún tipo de contrato.

Figura 14

PEA ocupada asalariada según tipo de contrato laboral – Cusco, 2023



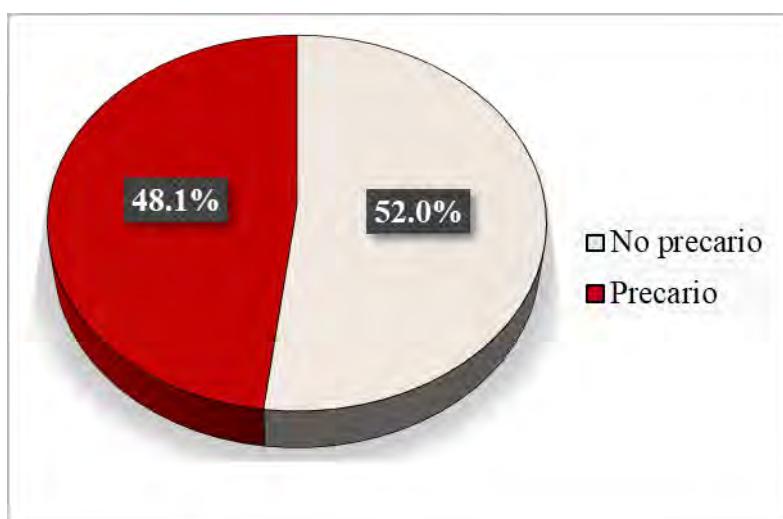
Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

La figura 15 muestra la precariedad laboral en relación al contrato laboral de los asalariados. Se observa que el 48.0% son precarios y el 52.0%, no precarios; los precarios,

están constituidos por las personas sin contrato y sus derechos laborales se encuentran en vulneración; mientras que los no precarios, por personas con algún tipo de contrato laboral. Por lo tanto, la cantidad de precarios en función al contrato laboral fue menor a la cantidad de no precarios.

Figura 15

PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función al contrato laboral – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

c. Jornada laboral

La tabla 13 muestra la PEA ocupada asalariada según la jornada laboral de Cusco del 2023. Donde la población laboró en diferentes jornadas laborales; de las cuales, el 27.7% trabajó en una jornada laboral de menos de 35 horas semanales (29 personas tuvieron el deseo y disponibilidad de trabajar); el 47.1%, de 35 a 48 horas semanales; y el 25.2%, de más de 48 horas semanales. Estos resultados mostraron que la población se concentró en la jornada de 35 a 48 horas semanales.

Tabla 13

PEA ocupada asalariada según jornada laboral – Cusco, 2023

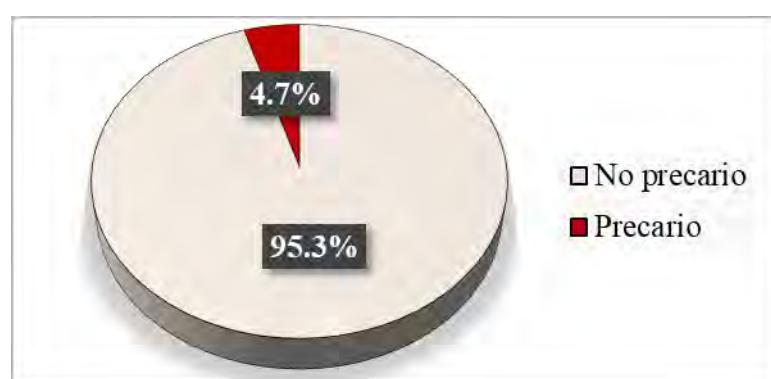
Jornada laboral semanal de la ocupación principal	PEA ocupada asalariada - Cusco					
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Deseo de trabajar		Disponibilidad de trabajar	
			Si	No	Si	No
Menor a 35 horas	170	27.7%	36	134	29	7
De 35 a 48 horas	289	47.1%				
Más de 48 horas	155	25.2%				
Total	614	100.0%				

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

La figura 16 muestra la precariedad laboral en función a la jornada laboral parcial involuntaria de asalariados. Se observa que el 4.7% de los asalariados son precarios y el 95.3%, no precarios. Las personas con jornadas precarias están conformadas por trabajos con menor a 35 horas que tienen deseo y disponibilidad de trabajar; y los no precarios, por asalariados con menos de 35 horas semanales que no presentan el deseo ni la disponibilidad para trabajar, y por trabajadores que laboraron mayor o igual a 35 horas semanales.

Figura 16

*PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función a la jornada parcial
involuntaria – Cusco, 2023*

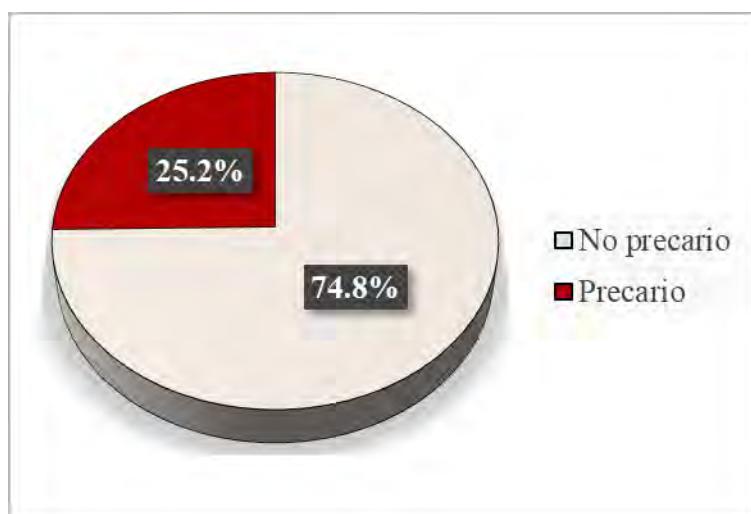


Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

La figura 17 muestra la precariedad laboral en función a la jornada laboral extensa de asalariados. Donde, el 25.2% de los asalariados cusqueños son precarios y el 74.8%, no precarios. Las personas con jornadas laborales extensas semanales que son precarias están conformadas por la mano de obra con trabajos con más de 48 horas semanales y los que no son precarios están conformados por trabajadores asalariados de menor o igual a 48 horas semanales.

Figura 17

PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función a la jornada laboral extensa – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

d. Acceso a seguro de salud

La tabla 14 señala los asalariados según el acceso al seguro de salud de Cusco del año 2023, donde el 37.5% de las personas con acceso a seguro de salud y el 62.5% no tuvieron acceso. Estos resultados mostraron que los individuos con acceso a seguro médico fueron menores en 25.0 puntos porcentuales que la población sin ningún tipo de seguro de salud.

Tabla 14

PEA ocupada asalariada según el acceso a seguro de salud – Cusco, 2023

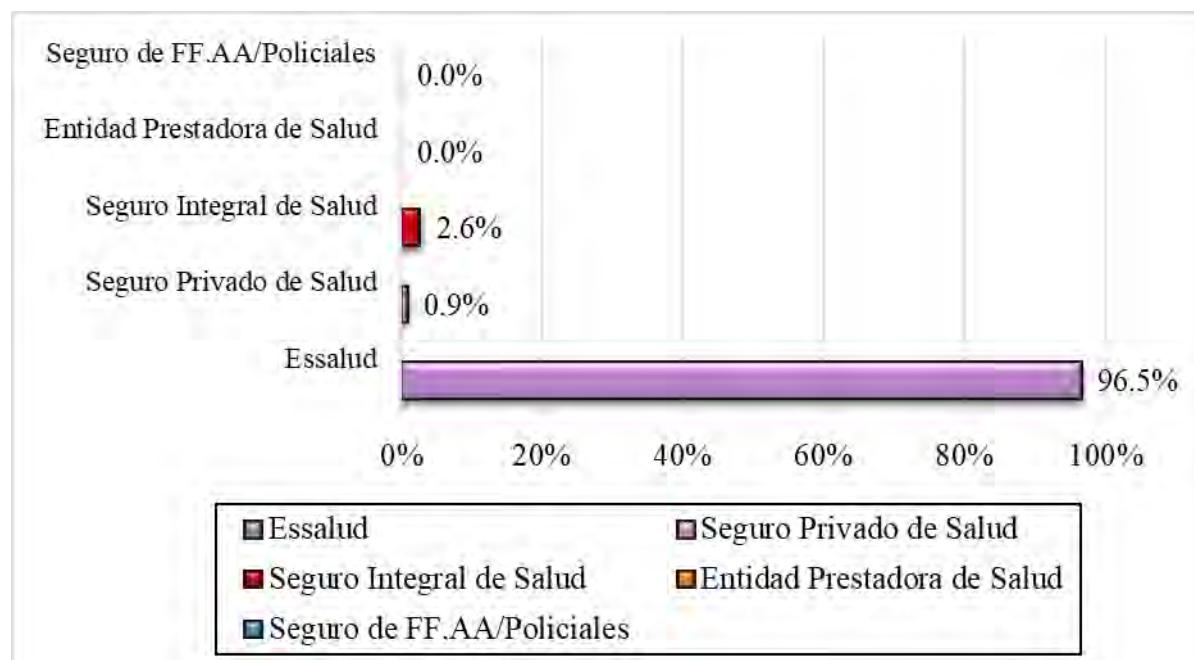
Seguro de salud/laboral	PEA ocupada asalariada – Cusco	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Al menos un seguro de salud	230	37.5%
No tiene seguro de salud	384	62.5%
Total	614	100.0%

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

La figura 18 presenta la PEA ocupada asalariada según el tipo de acceso a seguro de salud. Se observa que el 96.5% tuvo acceso a ESSALUD, el 2.6%, al SIS, el 0.9%, al Seguro Privado de Salud y el 0%, a la Entidad Prestadora de Salud y al Seguro de FF.AA/Policiales. Por lo tanto, la población asalariada tuvo mayor acceso a ESSALUD.

Figura 18

PEA ocupada asalariada según tipo de acceso al seguro de salud – Cusco, 2023

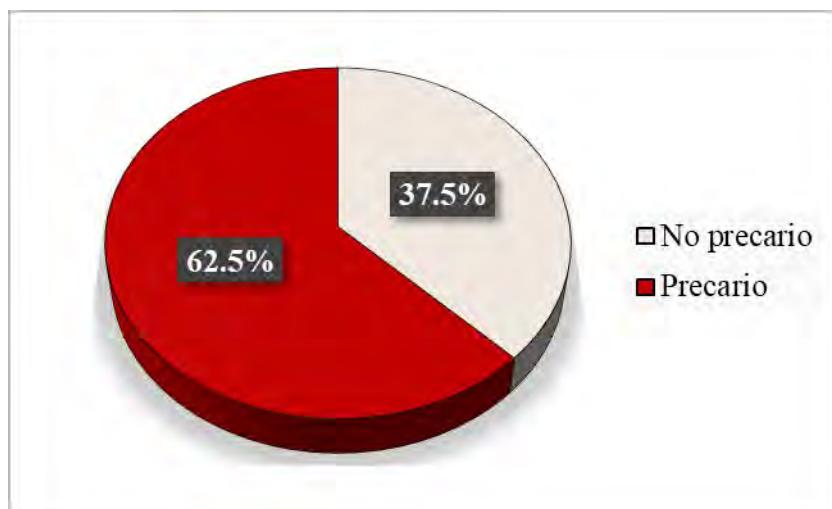


Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

La figura 19 muestra la precariedad laboral en función al seguro de salud en la PEA ocupada asalariada. Se observa que el 62.5% fueron precarios y el 37.5%, no precario; los precarios estuvieron conformados por trabajadores sin acceso a seguro de salud; en cambio, las personas no precarias, con mano de obra con acceso al seguro de salud. Por lo tanto, los asalariados precarios en función al acceso de seguro de salud fueron mayor a la población no precaria.

Figura 19

*PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función al acceso de seguro de salud
– Cusco, 2023*



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

e. Afiliación al sistema de pensiones

La tabla 15 muestra a los asalariados en relación al sistema de pensiones de Cusco del año 2023. Donde, el 53.4% tuvo afiliación a un tipo de sistema de pensiones, en cambio, el 46.6%, a ningún sistema de pensiones. Estos resultados mostraron que la población con sistema de pensiones fue mayor en 6.8 puntos porcentuales que la población sin ninguna afiliación al sistema de pensiones.

Tabla 15

PEA ocupada asalariada según afiliación al sistema de pensiones – Cusco, 2023

Sistema de pensiones	PEA ocupada asalariada – Cusco	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Afiliado al menos un sistema de pensiones	328	53.4%
Ningún sistema de pensiones	286	46.6%
Total	614	100.0%

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

La figura 20 presenta la PEA ocupada asalariada según el tipo de afiliación al sistema de pensiones. Donde, el 79.6% tuvo Sistema Privado de Pensiones (AFP); el 20.4%, al SNP: ley 19990; y el 0%, al SNP: ley 20530 (cédula viva) y a otros tipos de pensiones. Por lo tanto, la población asalariada tuvo mayor afiliación al Sistema Privado de Pensiones.

Figura 20

PEA ocupada asalariada según tipo de afiliación al sistema de pensiones – Cusco, 2023

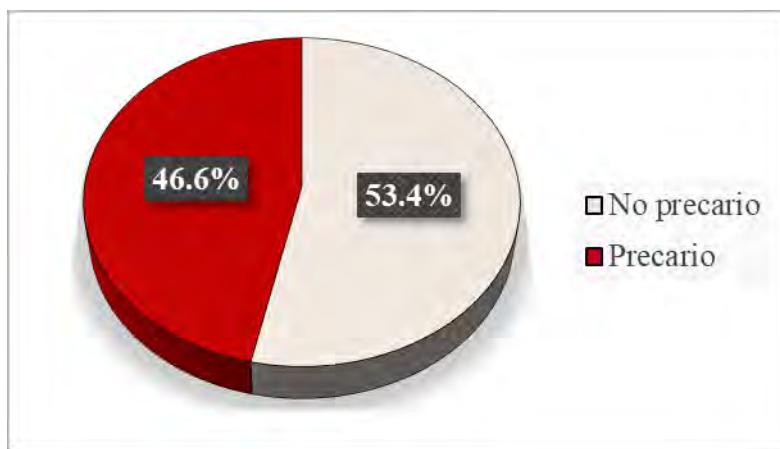


Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

La figura 21 muestra la precariedad laboral en función al sistema de pensiones de asalariados. Donde, el 46.6% son precarios y el 53.4%, no precarios; los precarios estuvieron conformados por trabajadores que no tuvieron sistema de pensiones; en cambio, los no precarios, por trabajadores con afiliación de sistema de pensiones. Por lo tanto, la población de precarios en función a la afiliación del sistema de pensiones fue menor a la población no precaria.

Figura 21

PEA ocupada asalariada según precariedad laboral en función a la afiliación del sistema de pensiones – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

5.2.1.2 Índice y nivel de precariedad laboral

a. Índice de precariedad laboral

La tabla 16 y figura 22 muestran la PEA ocupada asalariada según el IPL de Cusco del año 2023. Donde, el IPL oscila entre los valores de cero a uno; donde 0 es el valor mínimo que representa a la precariedad nula y 1 la máxima precariedad; es decir, cuando el valor es más próximo a 0, la precariedad es menor y cuando es más próximo a 1, la precariedad es mayor. Donde, el promedio del IPL es 0.4 con una desviación estándar de 0.3545029.

Tabla 16

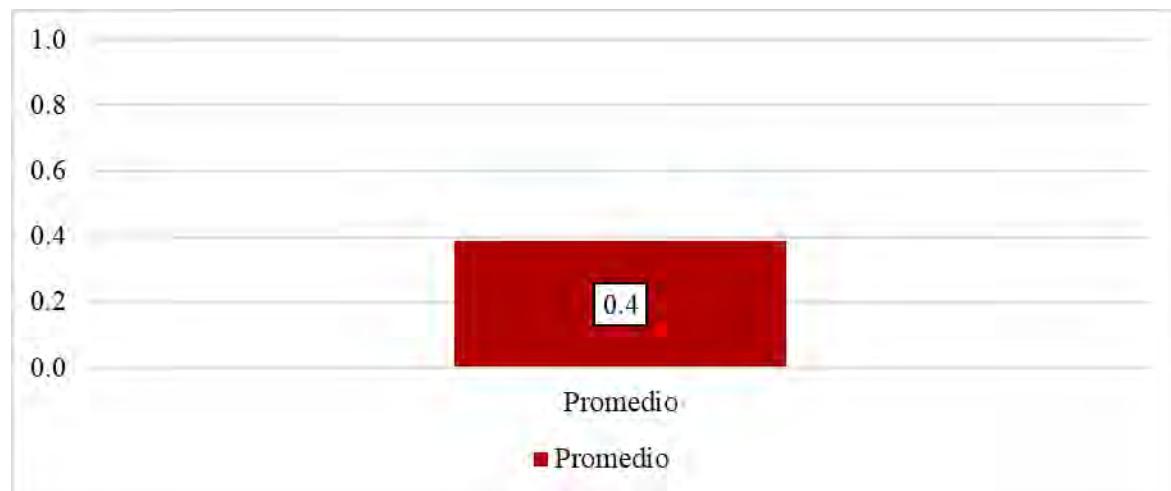
Índice de la precariedad laboral de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023

PEA ocupada asalariada – Cusco					
Observaciones	Promedio	Desviación estándar	Min	Max	
IPL	614	0.4	0.3545029	0	1

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Figura 22

Índice de la precariedad laboral de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

b. Nivel de precariedad laboral

La tabla 17 y figura 23 muestran la PEA ocupada asalariada según el nivel de precariedad laboral de Cusco del 2023. Donde, la población perteneció a diferentes niveles de precariedad; en el cual, el 27.5% fueron no precario; el 13.4%, en riesgo de precariedad; el 7.2%, nivel de precariedad intensa; el 16.1%, nivel de precariedad severa; y el 35.8%, nivel de precariedad extrema. Estos resultados mostraron que más del 50% de la población asalariada se encontró en precariedad laboral, lo cual, significa que estuvieron en una situación desfavorable respecto a sus condiciones laborales.

Tabla 17

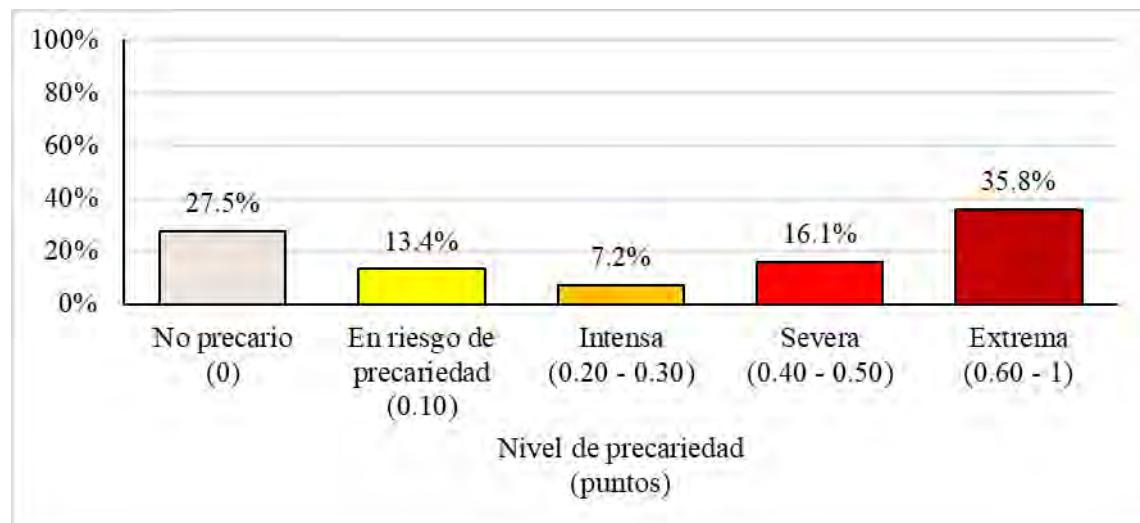
PEA ocupada asalariada según nivel de precariedad laboral 2023, Cusco

Niveles de precariedad laboral	PEA ocupada asalariada – Cusco	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
No precario	169	27.5%
En riesgo de precariedad	82	13.4%
Intensa	44	7.2%
Severa	99	16.1%
Extrema	220	35.8%
Total	614	100.0%

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Figura 23

PEA ocupada asalariada según el nivel de precariedad laboral - Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

5.2.2. Características de la PEA ocupada asalariada

a. Edad y precariedad laboral 2023

La tabla 18 y figura 24 muestran los grupos de edades según promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada de Cusco del 2023. Donde, la población adulta (30-59 años) tuvo

mayor porcentaje de participación en el mercado laboral con 56.4%; seguida de la población joven (15-29 años), con 35.5%; y la población adulta mayor (60 años o más), con el 8.1%. En la población adulta, el promedio del IPL laboral fue 0.3; en la población joven, el promedio del IPL fue 0.6; y en la población adulta mayor, el promedio del IPL 0.3. Estos resultados mostraron que la población joven presentó mayor promedio del IPL que la población adulta y adulta mayor.

Tabla 18

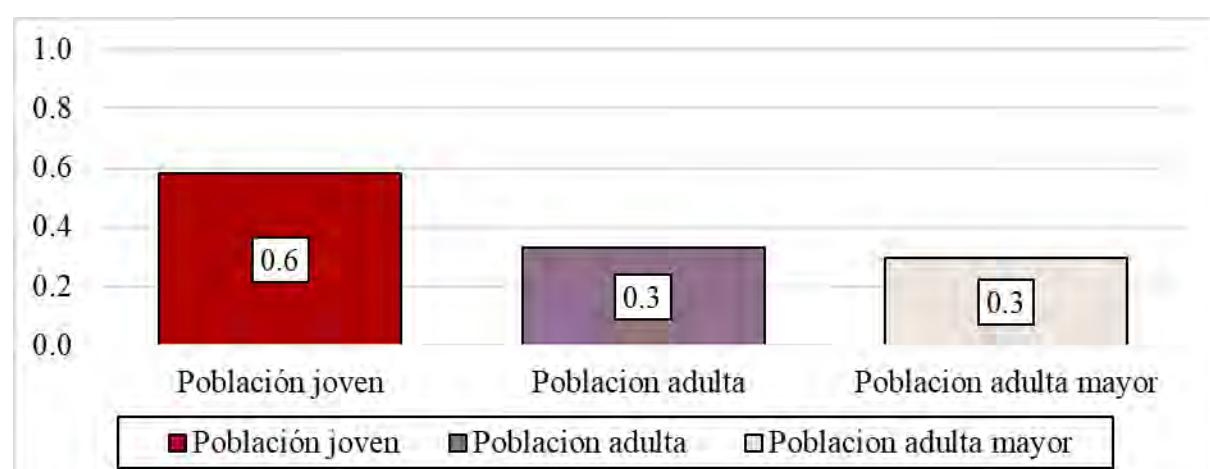
Grupo de edad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023

Grupo de edad	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
Población joven	218	35.5%	0.6
Población adulta	346	56.4%	0.3
Población adulta mayor	50	8.1%	0.3
Total	614		

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Figura 24

Grupo de edad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

b. Sexo y precariedad laboral 2023

La tabla 19 y figura 25 muestran el sexo según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada de Cusco del 2023. Se observa que los hombres lideraron en el mercado laboral con 59.3% y las mujeres, el 40.7% de participación. En los hombres, el promedio del IPL fue 0.4; y en las mujeres, el promedio del IPL fue 0.4. Estos resultados mostraron que las mujeres y los hombres presentaron el mismo promedio del IPL.

Tabla 19

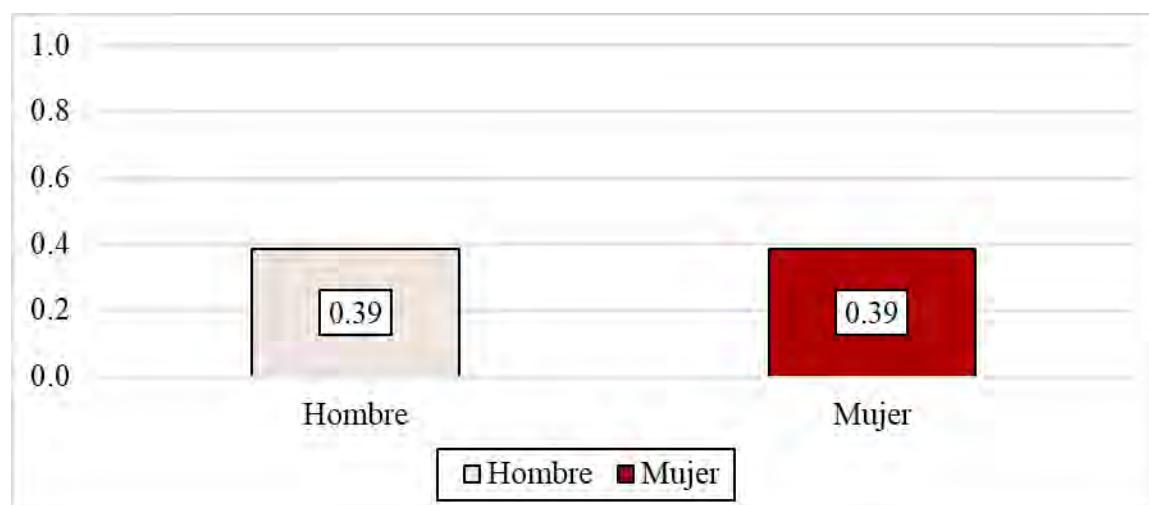
Sexo según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023

Sexo	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
Hombre	364	59.3%	0.4
Mujer	250	40.7%	0.4
Total	614		

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Figura 25

Sexo según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

c. Área de residencia y precariedad laboral 2023

La tabla 20 y figura 26 muestran el área de residencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada de Cusco del 2023. Donde, los residentes de la zona urbana tuvieron mayor porcentaje de concentración en el mercado laboral con 64.7% y de la zona rural, 35.3%. En la zona urbana, el promedio del IPL laboral fue 0.3; y en la zona rural, el promedio del IPL fue 0.5. Estos resultados mostraron que los residentes urbanos a comparación de los residentes rurales presentaron mayor promedio de IPL.

Tabla 20

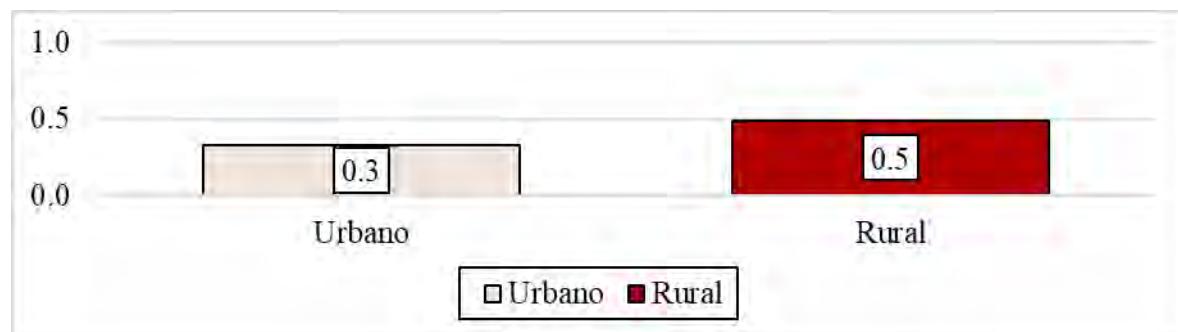
Área de residencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023

Área de residencia	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
Urbano	397	64.7%	0.3
Rural	217	35.3%	0.5
Total	614		

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Figura 26

Área de residencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada -Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

d. Años de escolaridad y precariedad laboral 2023

La tabla 21 y figura 27 indican los años de escolaridad según el promedio del IPL de asalariados de Cusco del 2023. Donde, las personas de 0-6 años de escolaridad representaron

el 12.4%; de 7-11 años de escolaridad, 39.3%; de 12-16 años de escolaridad, 44.0%; y de 17-18 años de escolaridad, 4.4%. En las personas de 0-6 años de escolaridad, el promedio del IPL fue 0.6; de 7-11 años de escolaridad, el promedio del IPL fue 0.5; de 12-16 años de escolaridad, el promedio del IPL fue 0.3; y de 17-18 años de escolaridad, el promedio del IPL fue 0.0. Estos resultados mostraron que las personas con menores años de escolaridad tuvieron mayor promedio del IPL y viceversa.

Tabla 21

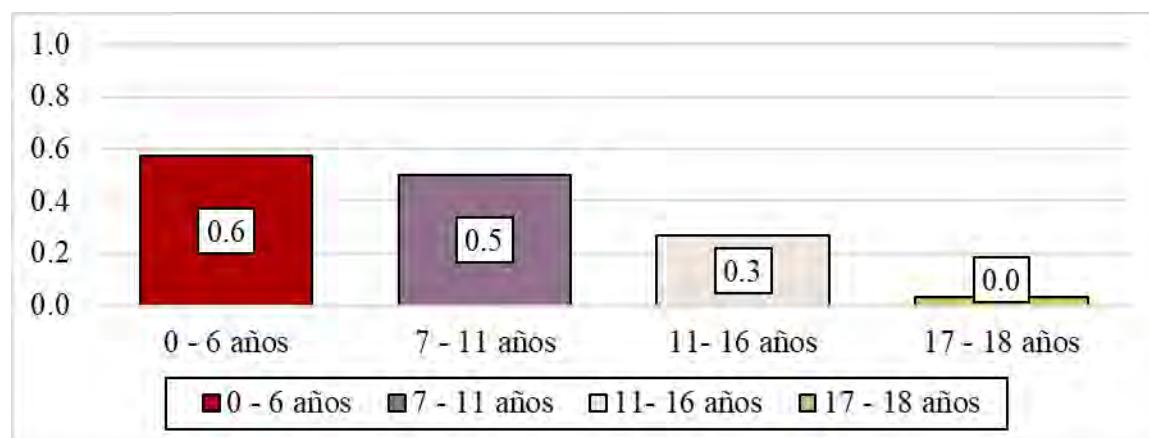
Años de escolaridad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada Cusco – 2023.

Años de escolaridad	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
0 - 6 años	76	12.4%	0.6
7 - 11 años	241	39.3%	0.5
12 - 16 años	270	44.0%	0.3
17 - 18 años	27	4.4%	0.0
Total	614		

Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

Figura 27

Años de escolaridad según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada 2023, Cusco



Nota. Elaboración propia en base a los datos de la ENAHO 2023.

e. Experiencia y precariedad laboral 2023

La tabla 22 y figura 28 indican los años de experiencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada de Cusco del 2023. Donde, las personas de 0-10 años de experiencia representaron el 33.9%; de 11-20 años de experiencia, el 21.8 %; de 21-30 años de experiencia, el 16.3%; de 31-40 años de experiencia, el 17.1 %; de 41-50 años de experiencia, el 7.2%; de 51-68 años de experiencia, el 3.7%. En las personas de 0-10 años de experiencia laboral, el promedio del IPL fue 0.5; de 11-20 años de experiencia laboral, el promedio del IPL fue 0.3; de 21-30 años de experiencia, el promedio del IPL fue 0.3; de 31-40 años de experiencia laboral, el promedio del IPL fue 0.3; de 41-50 años de experiencia laboral, el promedio del IPL fue 0.3; y de 51-68 años de experiencia laboral, el promedio del IPL fue 0.5.

Tabla 22

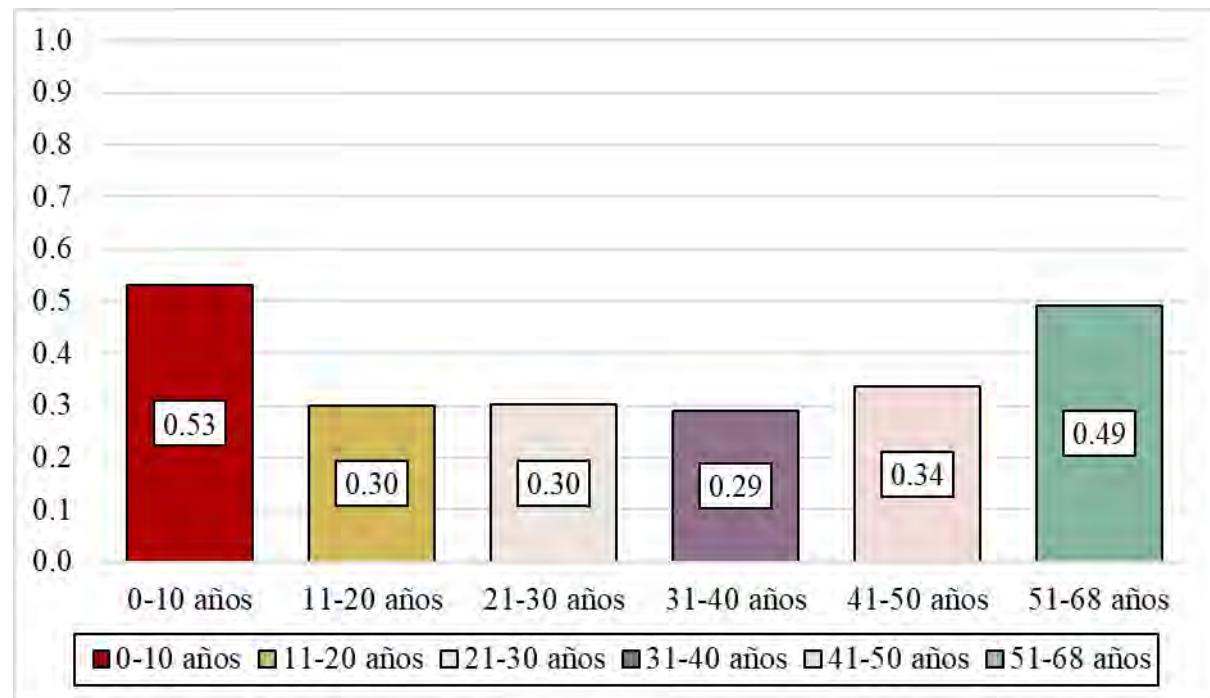
Años de experiencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada Cusco - 2023

Años de experiencia	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
0-10 años	208	33.9%	0.5
11-20 años	134	21.8%	0.3
21-30 años	100	16.3%	0.3
31-40 años	105	17.1%	0.3
41-50 años	44	7.2%	0.3
51-68 años	23	3.7%	0.5
Total	614		

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Figura 28

Años de experiencia según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada Cusco - 2023



Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

f. Tamaño de empresa y precariedad laboral 2023

La tabla 23 y figura 29 señalan el tamaño de empresa según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada de Cusco del 2023. Se observa que las personas que laboran en una micro o pequeña empresa representaron el 53.9%; en medianas empresas, el 4.4%; y en grandes empresas, el 41.7%. En micro y pequeñas empresas, el promedio del IPL en trabajadores asalariados fue 0.6; en las medianas empresas, el promedio del IPL de los trabajadores asalariados fue 0.2; y en las grandes empresas, el promedio del IPL de los trabajadores asalariados fue 0.1. Estos resultados mostraron que los asalariados de las Micro y pequeña empresa presentaron mayor promedio del IPL y los asalariados de las grandes empresas un menor promedio del IPL.

Tabla 23

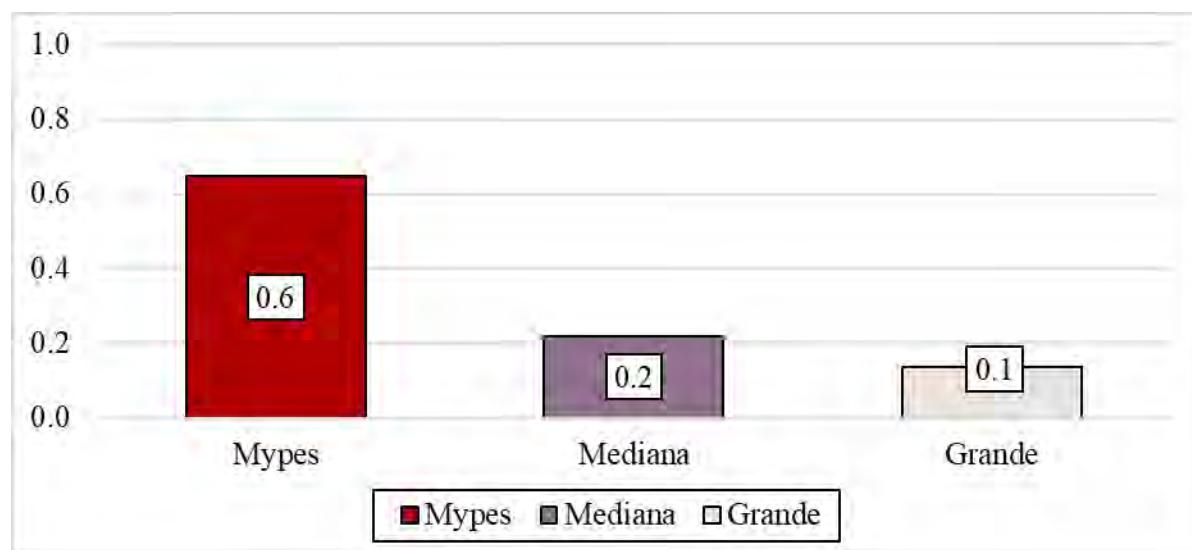
Tamaño de empresa según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023

Tamaño de empresa	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
Micro y pequeña empresa (mype)	331	53.9%	0.6
Mediana empresa	27	4.4%	0.2
Grande empresa	256	41.7%	0.1
Total	614		

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Figura 29

Tamaño de empresa según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada – Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

g. Sector económico y precariedad laboral 2023

La tabla 24 y figura 30 muestran los sectores económicos según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada de Cusco del 2023. Se observa que la población asalariada participó en distintos sectores económicas; de las cuales, el sector terciario representó el mayor porcentaje de participación con el 69.5%; seguido por el sector secundario con el 16.8% y el sector primario con el 13.7%. En el sector primario, el promedio del IPL fue 0.7; en el sector secundario, el promedio del IPL fue 0.5; y en el sector terciario, el promedio del IPL fue 0.3. Estos resultados mostraron que el sector primario tuvo mayor promedio del IPL y el sector terciario, menor promedio del IPL.

Tabla 24

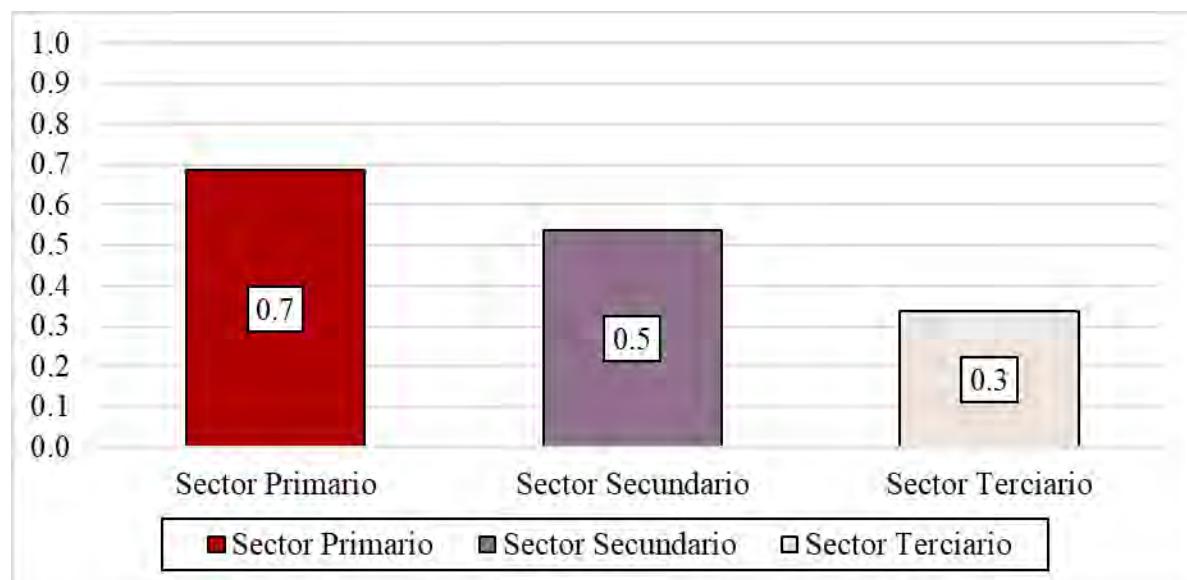
Sector económico según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023

Sector	PEA ocupada asalariada - Cusco		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Promedio del IPL
Primario	84	13.7%	0.7
Secundario	103	16.8%	0.5
Terciario	427	69.5%	0.3
Total	614		

Nota. Sector primario contiene a la pesca, agricultura, ganadería, y minería; sector secundario, a construcción, electricidad, etc.; y sector terciario, a los servicios como educación, salud, administración pública, etc. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

Figura 30

Sector económico según el promedio del IPL de la PEA ocupada asalariada - Cusco, 2023



Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

La tabla 25 muestra las características de asalariados por niveles de precariedad laboral de Cusco - 2023. Donde, las personas que son residentes de áreas rurales, personas con 0-6 años de escolaridad, personas con 0-10 años de experiencia, asalariados que laboran en micro y pequeñas empresas y las personas con empleos en el sector primario presentaron mayor porcentaje en el nivel de precariedad extrema con el 40.0%, 49.8%, 57.9%, 53.9%, 59.8% y 71.4% respectivamente; lo que implica que este grupo presentan diferentes combinaciones de carencias primarias y secundarias que sean superiores o iguales al 60% del IPL. Por otro lado, se observa que los hombres, las personas residentes de áreas urbanas, personas con 17-18 años de escolaridad, personas con 11-20 años de experiencia, asalariados que laboran en medianas y grandes empresas y las personas con empleos en el sector terciario presentaron menor porcentaje en el nivel de precariedad extrema con el 33.0%, 28.2%, 0%, 22.4%, 7.8% y 27.6% respectivamente.

Tabla 25

Características de asalariada según niveles de precariedad laboral - Cusco, 2023

Características de la PEA ocupada asalariada, 2023						
Características		No precario (%)	En riesgo (%)	Intensa (%)	Severa (%)	Extrema (%)
Sexo	Hombre	23.6	15.1	8.2	20.1	33.0
	Mujer	33.2	10.8	5.6	10.4	40.0
Área de residencia	Urbano	33.5	16.6	4.5	17.1	28.2
	Rural	16.6	7.4	12.0	14.3	49.8
Años de escolaridad	0-6 años	6.6	6.6	11.9	17.1	57.9
	7-11 años	13.7	10.8	6.6	22.0	46.9
	12-16 años	41.5	16.3	6.7	12.2	23.3
	17-18 años	70.4	25.9	3.7	0.0	0.0
Años de experiencia	0-10 años	13.0	8.7	6.7	17.8	53.9
	11-20 años	31.3	17.9	9.0	19.4	22.4
	21-30 años	36.0	17.0	10.0	11.0	26.0
	31-40 años	40.0	16.2	4.8	12.4	26.7
	41-50 años	43.2	9.1	0.0	13.6	34.1
	51-68 años	13.0	8.7	13.0	26.1	39.1
Tamaño de empresa	Mype	6.0	4.5	4.2	25.4	59.8
	Mediana y grande empresa	52.7	23.7	10.6	5.3	7.8
Sector	Primario	4.8	4.8	2.4	16.7	71.4
	Secundario	13.6	12.6	2.9	30.1	40.8
	Terciario	35.4	15.2	9.1	12.7	27.6

Nota. Elaboración propia con datos de la ENAHO 2023.

5.2.3. Resultados econométricos

El estudio empleó la regresión lineal múltiple para examinar la influencia de factores sociodemográficos y laborales (variables independientes) en el índice de precariedad laboral (variable dependiente), asimismo, se aplicaron estadísticos robustos para corregir problemas de heterocedasticidad.

El coeficiente de determinación (R^2) se considera un valor fundamental que muestra el ratio de variabilidad de la variable endógena que se busca explicar mediante factores sociodemográficos y laborales (variables independientes), y está comprendido entre 0 y 1; cuando R^2 es próximo a 1 significa que existe mayor ajuste del modelo a los datos brindando gran fiabilidad, en cambio, si es próximo a 0 indica que presenta un menor ajuste del modelo a los datos donde el modelo lineal múltiple no es capaz de explicar un gran porcentaje de la variabilidad en la variable explicada desde variables exógenas.

Sobre la significancia conjunta del modelo, si la probabilidad del estadístico F es un valor menor a 0.05 significa que el modelo de regresión es significativo a nivel global, por consiguiente, la hipótesis nula es falsa ya que indica que todos los coeficientes del modelo tienen un valor cero, entonces, incorporar el grupo de variables exógenas incrementa de forma significativa el ajuste de la regresión. En el caso de la regresión del IPL, la probabilidad del estadístico F es 0.000, por lo cual, la regresión globalmente es significativa.

En cuanto al R^2 , la tabla 26 muestra que el valor del coeficiente de determinación es 0.6399, por lo tanto, el conjunto de variables independientes del modelo explica en un 63.99% la variabilidad en la variable dependiente.

Tabla 26*Regresión lineal múltiple de la precariedad laboral*

Variable	Coeficiente	Error estándar	P> t	Significancia
Mujer	0.046123	0.019	0.015	**
Rural	0.0290971	0.020	0.141	
Años de escolaridad	-0.0238617	0.003	0.000	***
Experiencia	-0.0155551	0.002	0.000	***
Experiencia^2	0.000224	0.000	0.000	***
Mtype	0.3824449	0.024	0.000	***
Sector				
Secundario	-0.0652138	0.032	0.040	**
Terciario	-0.0471814	0.028	0.087	*
Constante	0. 6462964	0.058	0.000	***
Prob > F	0.000			
R2	0. 6399			
Observaciones	614			

Nota. 1/P> |t| = Probabilidad de “t” 2/Significancia estadística al (***) 1%, (**) 5% y (*) 10%.

Elaboración propia con los datos de la ENAHO 2023.

Referente al análisis individual de la regresión, se observa que ser mujer incrementa en 4.6% el índice, mostrando una relación positiva; asimismo, la variable influye significativamente en el IPL, con un nivel de significancia al 5%, esto sugiere que las mujeres tienden a tener empleos más precarios.

Respecto a residir en una zona rural, se observa que residir en una zona rural incrementa en 2.9% el índice, mostrando una relación positiva; asimismo, la variable no influye significativamente en el índice de precariedad laboral, esto muestra que las personas de zona rural no necesariamente tienden a tener empleos precarios.

En cuanto a los años de escolaridad, se observa que tener un año más de escolaridad reduce en 2.4% el índice, mostrando una relación negativa; asimismo, la variable influye significativamente en el IPL, con un nivel de significancia al 1%, esto sugiere que si los individuos incrementan los años de escolaridad tienden a tener empleos menos precarios.

Con respecto a la experiencia, se observa que tener un año más de experiencia reduce en 1.6% el índice, mostrando una relación negativa; asimismo, la variable influye significativamente en el IPL, con nivel de significancia al 1%, lo cual sugiere que conforme incrementan los años de experiencia de los asalariados tienden a tener empleos menos precarios. Por otro lado, tener un año más de experiencia al cuadrado incrementa en 0.02% el índice, mostrando una relación positiva; asimismo, la variable influye significativamente en el IPL, con un nivel de significancia al 1%, esto sugiere que existe una concavidad ya que se captan rendimientos decrecientes a medida que se incrementa la experiencia, es decir, obtener un año más de experiencia disminuyen el índice de precariedad laboral, sin embargo, llega a un límite donde teniendo un año más de experiencia incrementa el índice de precariedad.

En cuanto a la variable mype, se muestra que trabajar en micro y pequeñas empresas incrementa el índice en 38.2%, mostrando una relación positiva; asimismo, la variable influye significativamente en el IPL, con significancia al 1%, esto sugiere que los asalariados con empleos en micro o pequeña empresa tienden a tener empleos más precarios, porque las micro y pequeñas empresas poseen menos recursos y capacidad para ofrecer beneficios laborales a sus trabajadores y pueden ser más sensibles al cambio del mercado laboral.

Respecto al sector económico, se observa que laborar en el sector secundario y terciario reduce en 6.5% y 4.7% el IPL respectivamente, ambos en referencia al sector primario; mostraron una relación negativa e influyen significativamente en el IPL, con significancia al 5% y 10% respectivamente. Esto sugiere que los asalariados que laboran en el sector secundario o terciario tienen empleos menos precarios a comparación del sector primario.

5.2.3.2. Comprobación de hipótesis

El estudio en referencia a la hipótesis general señala que los resultados de la regresión lineal múltiple indican que los factores sociodemográficos y laborales presentan una influencia significativa en la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.

Referente a la hipótesis específica 1, los resultados indican que los factores sociodemográficos influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los asalariados del departamento del Cusco, 2023; donde ser mujer, los años de escolaridad son significativos, en cambio, residir en área rural no es significativo.

Para la hipótesis específica 2, los resultados muestran que los factores laborales influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los asalariados del departamento del Cusco, 2023.

5.4. Discusión de resultados

El análisis desarrollado tiene como objetivo general determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023; en el cual, para la estimación del modelo se consideran grupos de variables sensibles a la precariedad laboral en base a la literatura empírica existente como los factores sociodemográficos y laborales. Los resultados manifiestan que el conjunto de variables independientes del modelo explican en 63.99% la variabilidad en la variable dependiente y estas variables en conjunto son estadísticamente significativas en la precariedad laboral porque la probabilidad del estadístico F es 0.000; estos resultados se respaldan con la literatura empírica de Castillo (2008) que muestra los factores sociodemográficos y laborales presentaron significancia conjunta en el empleo precario de los asalariados privados en Panamá, de la misma forma, Román (2013), Nuñez y Robles (2020) y Morales (2020) indican que los factores que inciden en la precariedad laboral son los factores sociodemográficos y

laborales, además, este resultado se respalda con la teoría del capital humano, donde Becker (1994), Cardona et al. (2007) y Young (2010) indican que invertir en capital humano genera una mejor calidad de empleo y calidad de vida, asimismo, se respalda con la teoría de segmentación de mercados, donde Palacio y Álvarez (2004) señala que las condiciones laborales se explican de manera parcial con la dinámica de la oferta ocupacional, que contienen las particularidades de los grupos poblacionales; y la demanda de trabajo, además, en esta teoría Piore y Doeringer (1971) indican que el mercado de trabajo presenta dos segmentos: primario, que tiene empleos con condiciones laborales satisfactorias, y el secundario, que abarca los empleos con condiciones no satisfactorias. El análisis de la investigación se centra en analizar los factores que influyen en el segundo segmento de trabajadores del mercado laboral.

En referencia al primer objetivo específico, que es analizar cómo influyen los factores sociodemográficos sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023. Los resultados del modelo señalan que las mujeres tienen relación positiva y significativa en la precariedad laboral, por lo tanto este grupo tiende a tener mayor precariedad laboral, el resultado coincide con las literaturas empíricas internacionales de Florez e Hincapié (2025) que mencionan que gran parte de mujeres tienden a encontrarse en un empleo precario; de forma similar Díaz y Gavela (2022), indican que las mujeres se encuentran en mayor precariedad laboral probablemente por la existencia de brechas de género no solo relacionadas al ingreso, sino también a los beneficios laborales; de la misma forma, Casado et al. (2021) y Román (2013), afirman que las mujeres son más vulnerables a la precariedad en el empleo; sin embargo, en la investigación de Covarrubias (2022), las mujeres tuvieron menos precariedad laboral que los hombres por las diferentes inversiones en educación y los años de experiencia; asimismo, Morales (2020) menciona que los hombres jóvenes están en mayor precariedad, ya que en las ciudades de Nuevo León y Tlaxcala, los

hombres en función al perfil sociodemográfico conforman la mayor parte del mercado laboral con estudios técnicos o carreras relacionadas a la industria y tienen poca experiencia generando una población vulnerable a la precariedad laboral, y las mujeres jóvenes presentan limitaciones en la inserción laboral ya que se dedican a la crianza o cuidado de su familia; de la misma forma, Anchundia y Cabello (2018) y Nuñez y Robles (2020) indican que el sexo del trabajador no posee efecto significativo sobre precariedad y Nuñez y Robles (2020) consideran que la presencia de brecha de género entre mujeres y hombres es un escenario ideal porque ambos sexos poseen las mismas condiciones laborales; y la OIT (2012) indica que las mujeres a nivel mundial son las más perjudicadas por la precariedad laboral porque los empleos representados mayormente por mujeres en el campo laboral exponen a malas condiciones de trabajo brindando empleos a personas migrantes, jóvenes, de áreas rurales y con menor nivel de educación. En el Perú, Alcázar et al. (2024), Alcázar et al. (2020), Rondan (2023) y Urrutia (2021), mencionan que las mujeres poseen mayor probabilidad de situarse en empleos precarios debido a la existencia de normas de género donde este grupo en su gran mayoría se encargan de actividades relacionadas al cuidado de la familia y tareas del hogar, asimismo, enfrentan la discriminación laboral en género y/o edad; de la misma forma, Cusimayta (2017) indicó que las mujeres más vulnerables a la precariedad laboral se encuentran en el grupo poblacional con trabajos manuales. Asimismo, este resultado coincide con la teoría de segregación de género ocupacional, donde Barberá et al. (2011) indica que las mujeres están consolidadas en trabajos con más inestabilidad y menos compensación, estas ocupaciones generalmente tienen una relación con los cuidados de la vida, empleos de aseo y trabajos administrativos.

Respecto a la variable rural, los resultados muestran que las personas que residen en una zona rural tienen una relación positiva y no estadísticamente significativa en la precariedad laboral, es decir, que las personas de zonas rurales no necesariamente tienden a una mayor

precariedad; los estudios internacionales muestran resultados contrarios en la significancia de la variable, Covarrubias (2022) indica que las personas que viven en zonas rurales tienden a tener un empleo más precario y la variable es estadísticamente significativa; de la misma forma, Anchundia y Cabello (2018) muestran que las personas residentes de las zonas rurales tienden a pasar de un empleo adecuado a un empleo precario porque las condiciones de vida en el área rural son menos favorables que en las urbanas y la variable es estadísticamente significativa. En el Perú, Rondan (2023) menciona que los individuos de zonas rurales tienen más probabilidad de tener un empleo precario y también Urrutia (2021) indica que pertenecer al área rural reduce los ingresos, lo cual, se traduce a una mayor precariedad laboral, es decir, que los bajos ingresos de un individuo obtenidos por un empleo están fuertemente relacionados a la precariedad laboral; de la misma manera, Alcázar et al. (2020) indica que los jóvenes pertenecientes al área rural tienen una mayor probabilidad de contar con un empleo precario que los urbanos porque la ruralidad es uno de los grupos generalmente marginados en el Perú y la variable es estadísticamente significativa. Por otro lado, la OIT (2022) menciona que los individuos residentes de zonas rurales presentan mayor precariedad laboral debido a que este grupo poblacional principalmente se dedica a actividades agrícolas donde dos de cada cinco individuos son pequeños agricultores.

En cuanto a la variable de años de escolaridad, los resultados muestran que los años de escolaridad tienen relación negativa y estadísticamente significativa en la precariedad laboral, es decir, que las personas con mayores años de escolaridad tienden a tener menor precariedad; el resultado coincide con la teoría del capital humano, donde Becker (1994) y Young (2010) mencionan que las personas que invierten en el capital humano mediante la educación y la capacitación son retribuidos de forma considerable porque aumentan sus ingresos (aún después de descontar sus costos de inversión), obtienen mayores beneficios y presentan mayores probabilidades de tener una menor precariedad con puestos de trabajos seguros y

lucrativos. Asimismo, este resultado coincide con las literaturas empíricas internacionales de Díaz y Gavela (2022) que señalan la relevancia de la educación porque reduce la probabilidad de tener un trabajo precario; también, Casado et al. (2021), indica que la precariedad se encuentra más en las personas con estudios primarios; de la misma forma, Anchundia y Cabello (2018), muestran que la escolaridad de una persona reduce la probabilidad que un trabajador pase de un empleo adecuado a un empleo precario, porque las entidades reconocen el alto nivel de preparación de sus trabajadores; asimismo, Nuñez y Robles (2020) mencionan que cuando un trabajador asalariado se encuentra menos escolarizado tiende a expandirse la precariedad del empleo con deficiencias en condiciones laborales como la carencia de prestaciones laborales o contrato laboral; y de la misma forma, Román (2013) determina que los jóvenes con mejor formación tienden a no estar en trabajos precarios o con altos niveles de precariedad; y Covarrubias (2022) menciona que la precariedad se sitúa mayormente en jóvenes a pesar de tener mayor preparación y nivel educativo ya que no poseen mucha experiencia laboral. En el Perú, Rondan (2023) muestra que tener educación inferior a la secundaria completa incrementa la probabilidad de alcanzar mayor precariedad laboral; también, Urrutia (2021) menciona que menores años de educación disminuyen los ingresos laborales y como consecuencia incrementa la precariedad laboral debido a que los bajos ingresos están fuertemente asociados a un empleo más precario; asimismo, Cusimayta (2017), indica que un menor nivel educativo incrementa la probabilidad de estar empleado precariamente porque los trabajos que requieren una menor educación generalmente son trabajos manuales, no obstante, Alcázar et al. (2020) señala que también es importante la calidad educativa y no solo la cantidad en educación.

Referente al segundo objetivo específico, que es analizar cómo influyen los factores laborales sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023. Los resultados de la estimación señalan que la experiencia tiene relación

negativa y la experiencia al cuadrado tiene relación positiva, ambas variables son estadísticamente significativas en la precariedad laboral, es decir que las personas con mayor experiencia laboral tienden a presentar un menor índice de precariedad y al incluir la experiencia al cuadrado se muestra una concavidad ya que se captan rendimientos decrecientes a medida que se incrementa la experiencia, es decir, obtener un año más de experiencia disminuyen el índice de precariedad laboral, sin embargo, llega a un límite donde teniendo un año más de experiencia incrementa el índice de precariedad; el resultado coincide con las literaturas empíricas internacionales de Covarrubias (2022), que menciona que un año más de experiencia reduce la precariedad laboral y la experiencia al cuadrado tiene relación positiva porque cuando se incluye experiencia al cuadrado se considera que la experiencia reduce la precariedad de manera descendente hasta alcanzar un mínimo y después empieza a incrementar la precariedad; de la misma forma, Nuñez y Robles (2020), Orfao (2023) y Román (2013) indican que los jóvenes presentan alta vulnerabilidad a condiciones laborales precarias ya que poseen menos experiencia laboral, no obstante, esta situación mejora conforme el individuo gane más años de experiencia, porque obtendrán mejores ingresos junto a condiciones de trabajo favorables. En Perú, Urrutia (2021) muestra que los años de experiencia tienen relación negativa con la precariedad laboral y los años de experiencia al cuadrado tienen relación positiva porque se considera que mayores ingresos asumen una menor precariedad laboral, por consiguiente, cuando un individuo tiene más años de experiencia su ingreso incrementa en menor medida mostrando una concavidad y como los bajos ingresos están fuertemente asociados a un empleo más precario se traduce que a más años de experiencia, la precariedad reduce en menor proporción llegando a un punto donde tiende a incrementar la precariedad laboral. El resultado coincide con la teoría del capital humano de Becker (1994) y Young (2010), quienes consideran que las personas que invierten en experiencia laboral son

retribuidas con un incremento de su ingreso y mayor probabilidad de obtener un empleo con menor precariedad laboral, donde gocen de beneficios y seguridad laboral.

En referencia a la variable mype, la estimación señala que las personas que se encuentran empleadas en una mype tienen relación positiva y estadísticamente significativa en la precariedad laboral, es decir, que las personas que laboran en una mype tienden a tener mayor precariedad laboral; los resultados coinciden con las literaturas empíricas internacionales de Covarrubias (2022), Florez e Hincapié (2025), Morales (2020), y Nuñez y Robles (2020) que mencionan que las personas empleadas en un establecimiento de menor tamaño tienen mayor probabilidad de tener un empleo precario caracterizados por la carencia del acceso a instituciones médicas, a prestaciones laborales y/o contrato de trabajo; de la misma forma, Román (2013) indica que las personas que laboran en establecimientos pequeños tienden a situarse en empleos menos favorables, ya que los empleados en las micro y pequeñas empresas tienen una precariedad alta y extrema porque estas empresas poseen una capacidad inferior para afrontar desafíos del mercado como la competitividad, inversión en tecnología, etc., esto les permite absorber personal laboral de poco capital humano y ofrecer malas condiciones laborales. En el Perú, Rondan (2023) indica que las grandes empresas ofrecen empleos menos precarios y más formales gracias a la estructura regulada que brinda el cumplimiento de más beneficios para sus trabajadores; asimismo, Cusimayta (2017) afirma en su hallazgo que la precariedad laboral se encuentra más en las micro y pequeñas empresas; y Lust (2020) menciona que las personas que tienen empleos en microempresas sufren de mayor precariedad laboral a comparación de las medianas y grandes empresas porque presentan malas condiciones de trabajo respecto a la seguridad, remuneración, seguro de salud, jornada laboral, sistema de pensiones, entre otros, en el cual, gran parte de los empleados en microempresas no cuentan con ningún tipo de contrato y cobran un salario inferior a la RMV, entonces, muchos empleados de microempresas están sin contrato y no aportan al sistema de

seguridad social. Además, este resultado se respalda con la teoría de la segmentación de mercados de Ibid (citado en Román, 2013) quien menciona que el sector central está compuesto por empresas grandes con alta tecnología, de puestos de trabajo con personal de habilidades avanzadas, mayores años de experiencia y una demanda predecible y estable; mientras que el periférico, por empresas pequeñas con baja tecnología, puestos de trabajo con menos habilidades y experiencia, la demanda es impredecible y fluctuante.

Respecto a la variable sector económico, los resultados muestran que en relación al sector primario, las personas que trabajan en el sector secundario o terciario tiene una relación negativa y estadísticamente significativa en la precariedad laboral, es decir, que las personas que laboran en el sector secundario o terciario tienden a estar en empleos menos precarios a comparación del sector primario; este resultado coincide con los estudios empíricos internacionales de Florez e Hincapié (2025) y Nuñez y Robles (2020) quienes indican que México presentó mayor precariedad laboral en el sector primario; asimismo, Casado et al. (2021) menciona que el grupo poblacional que experimentan mayor precariedad fueron los que laboraron en el sector primario; de la misma manera la OIT (2022) indica que uno de los grupos vulnerables a la precariedad son las personas que se desempeñan en actividades agrícolas y estas carecen de condiciones laborales adecuadas. En el Perú, Rondan (2023) menciona que la extensión del trabajo precario se concentró en el sector de la agricultura y/o pesca.

5.5. Limitaciones del estudio

El estudio desarrollado de precariedad laboral en Cusco, tuvo la limitación de falta de información estadística especializada sobre la precariedad laboral, lo cual, no significa que estos datos no estén presentes en la ENAHO sino para poder incrementar la precisión de datos añadiendo la recopilación de elementos propios de la precariedad laboral.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general del estudio, se concluye que los factores que influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023 son los factores sociodemográficos y laborales; donde los factores explican en un 63.99% de la variabilidad en la precariedad laboral.
2. En relación al primer objetivo específico, se concluye que los factores sociodemográficos influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023. Donde, ser mujer incrementa en 4.6% el IPL y los años de escolaridad reducen en 2.4% el IPL, ambos son estadísticamente significativos; pero residir en una zona rural incrementa en 2.9% el IPL y no es estadísticamente significativo.
3. Con referencia al segundo objetivo específico, se concluye que los factores laborales influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023. Donde, los años de experiencia reducen en 1.6% el IPL y la experiencia al cuadrado incrementa en 0.02% el IPL, laborar en una micro o pequeña empresa incrementa en 38.2% el IPL, y en el sector económico, laborar en el sector secundario y terciario reduce el IPL en 6.5% y 4.7% respectivamente, ambos en referencia al sector primario; todos los factores laborales son estadísticamente significativos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer los programas de formación educativa y laboral como cursos, talleres, capacitaciones, etc. que están disponibles para todos los individuos, de esta forma las personas pueden desarrollar capacidades y habilidades necesarias que les permita reducir la probabilidad de acceder a un empleo con precariedad laboral. Asimismo, diseñar o fortalecer políticas favorables que aperturen más empleos formales y con condiciones laborales adecuadas que incentiven a los trabajadores para acceder a estos empleos e impulsar la productividad y formalización en micro y pequeñas empresas.
2. Se recomienda desarrollar políticas públicas que reduzcan o erradiquen la discriminación laboral en las mujeres e impulsar el incremento de la formalización de empleos en áreas rurales con el fin de garantizar un empleo con acceso a condiciones laborales favorables.
3. Se recomienda a los institutos y universidades iniciar o incrementar convenios con organismos (públicos-privados), con el fin de que los estudiantes desarrollen sus prácticas preprofesionales o programas formativos con buenas condiciones de trabajo, de tal forma, puedan adquirir experiencia laboral y que es importante para su crecimiento profesional y así posteriormente aspiren a obtener empleos sin precariedad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Alcázar, L., Bullard, M., & Balarin, M. (2020). *Poor education and precarious jobs in Peru: Understanding who is left behind and why.*

<https://www.grade.org.pe/en/publicaciones/poor-education-and-precarious-jobs-in-peru-understanding-who-is-left-behind-and-why/>

Alcázar, L., Huerta, S., & Távara, F. (2024). *Unveiling barriers to women's access to decent work in Peru.* <https://www.grade.org.pe/en/publicaciones/unveiling-barriers-to-womens-access-to-decent-work-in-peru/>

Anchundia, D. S., & Cabello, G. M. (2018). Mercado Laboral: Caracterización e identificación de quienes caen a un empleo precario (subempleo y otro empleo inadecuado) en Ecuador, Modelo Probit [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53609>

Antuña, I. (2024). *¿Qué es la precariedad laboral?*

<https://docpublicos.ccoo.es/cendoc/070074QuePrecriedadLaboral.pdf>

Apablaza, M., González, P., Sehnbruch, K., & Villatoro, P. (2024). Índice de mala calidad del empleo. Una exploración de la última década en América Latina. *CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe.*

<https://repositorio.cepal.org/items/6626ac24-1fb2-417c-b927-16d7190d90e2>

Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 3(3), 13-55.* <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>

Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la Teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. 35-57.

- Arreola, G., Castillo, R. A., & González, S. Y. (2019). *Precarización y organización laboral en América Latina*. <https://bidiss.ciess.org/publicaciones/precarizacion-y-organizacion-laboral-en-america-latina/>
- Azócar, R. (2024). *Marx y la mercancía*. <https://www.analitica.com/opinion/marx-y-la-mercancia/>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2011). *Glosario de términos económicos*. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario.html>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). *Índice de mejores trabajos 2024: calidad del empleo en América Latina entre la informalidad y salarios que no alcanzan*. <https://publications.iadb.org/es/indice-de-mejores-trabajos-2024-calidad-del-empleo-en-america-latina-entre-la-informalidad-y>
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. A. (2011). Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *Fundación Dialnet*, 986-995. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3826226>
- Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. <http://www.nber.org/chapters/c11229>
- Buckingham, S., Dalla, V., Dupont, C., Fiadzo, C., Hadjivassiliou, K., & Todaro, L. (2020). Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it. <https://doi.org/10.2861/664130>
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la experiencia laboral. *Universidad EAFIT*(56).

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>

Casación 321-2017 /Lima. (2017). Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria. *Corte Suprema de Justicia de la República*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Cas.-Lab.-321-2017-Lima-LP.pdf>

Casado, J., García, C., Martín, C., Prieto, M., Simón, R., Simón, H., & Zarapuz, L. (2021). *La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.

Casco, J., Benavides, A., & Bonilla, I. (2018). Medición multidimensional de la precariedad laboral en Centroamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(162), 117-129.

Castel, R. (2005). El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y del trabajo. *En Las manifestaciones actuales de la cuestión social, coordinado por Guillermo Pérez*, 25-34.

Castillo, D. (2008). Precarización del empleo urbano asalariado privado en Panamá. Determinantes sociodemográficos y sociolaborales [Tesis de posgrado, El Colegio de Mexico]. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.

<https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10000284>

Castillo, D. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 2022, 47 - 64.

<https://doi.org/10.18356/16820908-2022-136-3>

Castro, C., Wanderley, F., Aruquipa, R., & Peñaranda, D. (2021). *Características y calidad del trabajo en Bolivia antes de la pandemia por COVID-19*. La Paz, Bolivia : Universidad Católica Boliviana.

Centro de Estudios Empresariales. (2022). *Tasa de empleo informal en Cusco por encima del promedio nacional.* [https://www.camaracusco.org/tasa-de-empleo-informal-en-cusco-por-encima-del-promedio-nacional/#:~:text=Cusco%20tuvo%20una%20tasa%20de,del%20promedio%20nacional%20\(76.8%25\)](https://www.camaracusco.org/tasa-de-empleo-informal-en-cusco-por-encima-del-promedio-nacional/#:~:text=Cusco%20tuvo%20una%20tasa%20de,del%20promedio%20nacional%20(76.8%25))

Centro de investigación Universidad del Pacífico. (2022). *Punto de Equilibrio n°25: Precariedad laboral en el Perú de la post pandemia.*
<https://ciup.up.edu.pe/analisis/punto-de-equilibrio-25-precariedad-laboral-en-el-peru-de-la-post-pandemia/>

ComexPeru. (2022). *Desempeño del mercado laboral peruano.*
<https://www.comexperu.org.pe/articulos?page=1&keyword=desempe%C3%B1o%20del%20mercado%20laboral%20peruano#ancla>

Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (2025). *Jóvenes en Perú enfrentan el doble de desempleo, subempleo o informalidad, según expertos.* <https://ciss-bienestar.org/2025/01/21/jovenes-en-peru-enfrentan-el-doble-de-desempleo-subempleo-o-informalidad-segun-expertos/>

Cornejo, C. (2008). Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana. *IUS ET VERITAS*, 18(37), 132-152.
<https://doi.org/https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12221>

Covarrubias, A. (2022). Precariedad laboral en México. Una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de Población*, 28(111), 49-75.
<https://doi.org/https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/14222>

- Cusimayta, G. G. (2017). El empleo precario en las empresas de intermediación laboral en el Perú [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Archivo digital. https://ddd.uab.cat/pub/trerecpro/2017/hdl_2072_293002/TFM_CusimaytaLoboGG.pdf
- Dasten, J., & Osvaldo, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile. *Revista de la CEPAL*(129), 99-138.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), págs. 37-73. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>
- Díaz, J. C., & Gavela, R. M. (2022). Informalidad en América Latina y precariedad laboral en Ecuador. Período 2019- 2020 [Tesis de pregrado, Escuela de Politécnica Nacional]. Archivo digital. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/22914>
- Erice, F. (2012). *La teoría económica de Marx*. Partido comunista de España.
- Escoto, A. (2010). Precariedad laboral y juvenil en El Salvador, 2003-2007 [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Biblioteca Digital de Vanguardia. <http://hdl.handle.net/10469/2806>
- Favieri, F. N. (2016). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas Y Discursos*, 5(7), 1–20. <https://doi.org/10.30972/dpd.571208>
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas. (2008). El trabajo precario nos afecta a todos. *Movilización mundial contra el trabajo precario*. <http://www.imfmetal.org/precariousworksurvey>
- Figueroa, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/46753/n_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores, L. (2016). Cambios y continuidades en los determinantes sociodemográficos y estructurales de la precariedad laboral de los jóvenes en Baja California [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera del Norte]. Colef Repositorio.
<https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1014/387>
- Florez, N., & Hincapié, L. A. (2025). Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. *Íconos - Revista De Ciencias Sociales*, 29(81), 13-32. <https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6233>
- Froyen, R. (1997). *Macroeconomía, teoría y políticas*. Bogotá : McGraw-Hill Interamericana, 1997.
- Gonzales, F. (2023). *Mercado laboral: ¿qué factores explican la actual mayor precariedad?*
<https://ipe.org.pe/mercado-laboral-que-factores-explican-la-actual-mayor-precariedad/>
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). Econometría (Quinta Edición). *Mc Graw Hill*. México.
- Gutierrez, S. (2021). *¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo?*
<https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/>
- Guzmán, D. (2023). Caracterizando la informalidad laboral en América Latina. Un análisis de su persistencia. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 2477-9083.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1054>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Compendio Estadístico Provincia Constitucional del Callao 2014*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1268/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Perú: cobertura del Sistema de Pensiones*. <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/cobertura-del-sistema-de-pensiones-9345/1/#lista>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Población economicamente activa por condición de ocupación y características de la población ocupada*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/03.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Población Económicamente Activa según los niveles de empleo*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap03.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Perú: Evolución de los Indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2021*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/1ibro.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2023). *Mercado laboral: ¿qué factores explican la actual mayor precariedad?* <https://www.ipe.org.pe/portal/mercado-laboral-que-factores-explican-la-actual-mayor-precariedad/>

Instituto Peruano de Economía. (2024). *Índice de Competitividad Regional – INCORE 2024*. <https://ipe.org.pe/indice-de-competitividad-regional-incore-2024/>

Jaramillo, C. (2024). *Transformar los empleos en América Latina y el Caribe.*

<https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/transformar-los-empleos-en-america-latina-y-el-caribe>

Jaramillo, M. (2022). *Informalidad, precariedad laboral y carrera.* Instituto Peruano de Economía: <https://www.ipe.org.pe/portal/informalidad-precariedad-laboral-y-carrera-miguel-jaramillo/>

Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.* Lima: GRADE. <https://grade.org.pe/publicaciones/impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-peru/>

Larco, G., & Fernández, E. (2024). *Informe sobre la situación del Trabajo Decente en el Perú 2019 - 2023.* Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD).

Lasierra, J. M., Pérez, L., Pérez, M., & Bichara, J. d. (2014). *Economía del trabajo y política laboral.* Ediciones Pirámide.

<https://doi.org/https://www.edicionespiramide.es/libro/economia-y-empresa/economia-del-trabajo-y-politica-laboral-jose-m-lasierra-9788436832464/>

Ley 30056. (2013). *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.* Congreso de la República del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/2913319-30056>

Llopis, J. O. (2016). El empleo precario en Honduras. Los impactos diferenciales por edad y sexo, 2007-2013. CLACSO. <https://doi.org/https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/11225>

- López, P. (2025). *Informalidad y precariedad laboral, problemas estructurales en América Latina*. <https://www.gaceta.unam.mx/informalidad-y-precariedad-laboral-problemas-estructurales-en-america-latina/>
- Lucatero, A., Gaxiola, L., & Cuauhtémoc, S. (2019). Análisis de la precariedad laboral en el Estado de México, 2015. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(19), 91-123. <https://doi.org/10.21696/rcsl9192019901>
- Lust, J. (2020). El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú. *Scientia*, 22(22), 51-66. <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22.3567>
- Maita, S. (2025). *El 80% de los agricultores peruanos sigue en la informalidad*. <https://ipe.org.pe/el-80-de-los-agricultores-peruanos-sigue-en-la-informalidad/>
- ManpowerGroup. (2022). Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022. <https://manpowergroupcolombia.co/cases/escasez-de-oportunidades-laborales-para-los-jovenes-2022/>
- Marsi, L. (2011). Precariedad Laboral y Pobreza: Los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *Historia Actual On Line*, 139-152.
- Marx, k. (1867). *El Capital (Libro Primero) El proceso de proceso de producción del Capital*. (S. Pedro, Ed., & P. Scaron, Trans.) Argentina: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Mincer, J. (1974). The human capital earnings function. In Schooling, experience, and earnings. 83-96.
- Ministerio de Salud. (2024). *Seguros de salud del Perú*. <https://www.gob.pe/281-seguros-de-salud>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Brechas de ingresos laborales en la región Piura.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/314075/Tr%C3%ADptico_01__Brechas_De_Ingresos_Laborales.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Conoce sobre la seguridad social.*

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/1346-conoce-sobre-la-seguridad-social>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Informe anual del empleo 2022.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5398388/4790054-informe-anual-del-empleo-2022.pdf?v=1699561954>

Montero, R. (2016). Modelos de regresión lineal múltiple. *Documentos de Trabajo en Economía Aplicada.* Documentos de Trabajo en Economía Aplicada.:

https://www.ugr.es/~montero/matematicas/regresion_lineal.pdf

Mora, M. (2006). Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica [Tesis de doctorado, El Colegio de México]. Archivodigital.

<https://hdl.handle.net/20.500.11986/COLMEX/10000347>

Morales, M. (2020). *Precariedad del empleo en los jóvenes asalariados de Nuevo León y Tlaxcala. [Tesis de posgrado, El Colegio de la Frontera Norte].*

<https://posgrado.colef.mx/tesis/20181424/>

MTPE. (2019). *RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.*

<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-85/>

Navarrete, E. (2001). Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo. Zinacantepec: El Colegio Mexiquense.

Nefla, J. (2010). *Naturaleza y Significación del trabajo/empleo precario*.

<https://www.researchgate.net/publication/321397196>

Nuñez, M. R., & Robles, S. G. (2020). Factores sociodemográficos y laborales que inciden en los niveles de precariedad laboral, México 2016. *Gaceta Laboral*, 23(3), 217-233.

Orfao, G. (2023). Non-standard Employment Among Young People in the European Union: Precariousness, Multiple Jobholding and Unpaid Overtime [Tesis de posgrado, Universidad de Salamanca]. Archivo digital.

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=ztcFmaT0hG0%3D>

Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993)*.

<https://www.ilo.org/es/resource/resolucion-sobre-la-clasificacion-internacional-de-la-situacion-en-el>

Organizacion Internacional del Trabajo. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajo decente y productivo en la agricultura*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/publication/wcms_437214.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Déficits de trabajo decente entre los trabajadores rurales*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-trabajadores-de-las-zonas-rurales-se-enfrentan-graves-deficits-de>

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Panorama laboral 2024 América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe>

Palacio, J., & Álvarez, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Ediciones Akal.

Perez, M. (2020). Los cuidados en Los tiempos de coronavirus y más allá: Mujeres peruanas, trabajo doméstico, dilemas, y soluciones. In L. Perez, T. Lavado, J. Velazco, J. Velazco, G. Vásquez, S. Osorio, . . . A. Alayza, *Trabajos en el Perú, dentro y fuera de casa, remunerados y no remunerados* (pp. 19-42). Oxfam.

Pineda , R., Albornoz, S., Aravena, C., & Gálvez, T. (2024). Empleo informal en América Latina: grupos más propensos. *Macroeconomía del Desarrollo*.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/81103-empleo-informal-america-latina-grupos-mas-propensos>

Pineda, M. (2019). Honduras: precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. *Iconos*, 23(63), 101-123.

<https://doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3421>

Piore, M., & Doeringer, P. (1971). *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.

Quispe, A. C. (2023). El lugar de la mujer: La segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano. *La Colmena*(16), 81-96.

<https://doi.org/10.18800/lacolmena.202301.004>

Red de Medios Regionales del Perú. (2024). *Precariedad laboral en el Perú: el Estado y el sector privado tienen trabajadores informales o invisibles.*

<https://elbuho.pe/2024/05/precariedad-laboral-en-el-peru-el-estado-y-el-sector-privado-tienen-trabajadores-informales-o-invisibles/>

Rivera, C., & Zambrano, M. (2020). "Chamba es chamba" condiciones laborales y representaciones sociales del trabajo en jóvenes con empleos precarios en la Ciudad de Huancayo, 2018 - 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP-Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6487>

Román, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *región y sociedad*, 25(58), 166-202.

<https://doi.org/10.22198/rys.2013.58.a127>

Rondan, L. (8 de abrيل de 2023). *Identifying Socio-Demographic and Job-Related Factor That Increase the Likelihood of Precarious Work in Peru [Conferencia]*. 17 th Annual Conference of the Social Sciences "Social Sciences of Social Change". Gainesville, Estados Unidos. https://f3s.soccrim.clas.ufl.edu/wp-content/uploads/sites/144/F3S-17th-CSS_ProgramSheet.pdf

Sanchez, M. d., & Yupanqui, S. E. (2021). Precarización laboral en los jóvenes de empresas privadas en tiempo de pandemia [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87866>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (27 de Febrero de 2023). *Régimen MYPE Tributario - RMT*. <https://www.gob.pe/6990-regimen-mype-tributario-rmt>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (1 de Mayo de 2025). *¿Trabajas en una Mype? Conoce tus derechos laborales?*

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1159072-trabajas-en-una-mype-conoce-tus-derechos-laborales>

Toyama, J. (2023). *Balance y perspectivas laborales 2024*.

<https://vinateatoyama.com/balance-y-perspectivas-laborales-2024/>

Urrutia, C. E. (2021). Segmentación laboral y precarización del empleo en el Perú del 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital.

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=TcygolEA AAAJ&citation_for_view=TcygolEAAA AJ:kNdYIx-mwKoC

Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*(23), 147-168.

Young , M. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(1), 74-97. <https://doi.org/10.7202/039528ar>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Tabla 27

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	VARIABLES	Metodología
¿Cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023?.	Determinar cuáles son los factores que influyen sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.	Los factores que influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023 son los factores sociodemográficos y laborales.	Variable dependiente Precariedad laboral	Enfoque y alcance Cuantitativo y correlacional-explicativo Diseño No experimental (transversal) Población Trabajadores de 15 a más años de edad pertenecientes a la PEA asalariada del departamento de Cusco.
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica		Muestra
¿Cómo influyen los factores sociodemográficos sobre la precariedad laboral en	Analizar cómo influyen los factores sociodemográficos sobre la precariedad laboral en	Los factores sociodemográficos influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los		

laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023?.	los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.	trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.		La muestra comprende a 614 asalariados del departamento del Cusco del año 2023, que han sido considerados en la ENAHO 2023.
Variable independiente				Técnicas de recolección de datos
¿Cómo influyen los factores laborales sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023?.	Analizar cómo influyen los factores laborales sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.	Los factores laborales influyen significativamente sobre la precariedad laboral en los trabajadores asalariados del departamento del Cusco, año 2023.	Factores sociodemográficos y laborales	Datos secundarios.
				Instrumentos de recolección de datos
				Ficha de datos secundarios de la ENAHO 2023.
				Métodos de análisis de datos
				Para el procesamiento de datos se utilizó el programa de Stata 16 y Excel 2021.

Nota: Elaboración propia.

Dofile

```

cls
clear all
cd "C:\Users\Usuario\OneDrive - pronabec.edu.pe\Escritorio\tesis\BASE DE
DATOS" // Bases de Datos

use "enaho01-2023-200.dta"
keep conglome vivienda hogar codperso ubigeo estrato p207 p208a p204 p205
p206

merge 1:1 conglome vivienda hogar codperso using "enaho01a-2023-300.dta",
keepus (p301a p301b p301c)
keep if _merge==3
drop _m

merge 1:1 conglome vivienda hogar codperso using "enaho01a-2023-400.dta",
keepus (p419a1 p419a2 p419a3 p419a4 p419a5 p419a6 p419a7 p419a8 p4191
p4192 p4193 p4194 p4195 p4196 p4197 p4198 p4199 factor07)
keep if _merge==3
drop _m

merge 1:1 conglome vivienda hogar codperso using "enaho01a-2023-500.dta",
keepus (p505r4 p507 p511a p512a p512b p513t p521 p521a p524a1 p558a1
p558a2 p558a3 p558a4 p558a5 p500i i513t i524a1 ocu500 p5441a p5442a
p5443a p5444a p5445a p5446a p5447a p5448a p506r4)
keep if _merge==3
drop _m

gen coddep = substr(ubigeo, 1, 2)
list coddep if coddep == "08"
keep if coddep=="08"
fre coddep

drop if p500i=="00"
*Código del informante, Valores missing
drop if p500i=="00"
gen resi=1 if ((p204==1 & p205==2) | (p204==2 & p206==1))

keep if resi==1 //Solo residentes habituales/
drop if p208a<15
recode p507 (1/2=1 "No asalariado") (3/4=2 "Asalariado") (5/7=3 "No
asalariado"), gen (asalariados)
fre asalariados
keep if asalariados==2
fre asalariados
drop if i524a1==.
drop if p511a==.
*Muestra 614
*****
*INDICADORES DEL ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL
*****
*INGRESOS EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL
gen ingreso_m = i524a1/12
fre ingreso_m, all
gen ingreso=.
replace ingreso=1 if ingreso_m<=1024
replace ingreso=2 if ingreso_m>=1025 & ingreso_m<=2049
replace ingreso=3 if ingreso_m>=2050 & ingreso_m<=3074
replace ingreso=4 if ingreso_m>=3075
lab def ingreso 1 "Menor a 1 RMV" 2 "1 RMV a menos de 2 RMV" 3 "De 2 a
menos de 3 RMV" 4 "De 3 RMV a más"
lab val ingreso ingreso
fre ingreso
*ponderacion Y=Ingreso
gen Y=.
replace Y=1 if ingreso==1
replace Y=0 if ingreso==2 | ingreso==3 | ingreso==4
lab def Y 1 "Precario" 0 "No precario"
lab val Y Y
label variable Y "Ingreso mensual"
fre Y // cuadro
*CONTRATO LABORAL
fre p511a
*ponderacion CL = Contrato laboral
recode p511a (1/6=0 "No precario") (7=1 "Precario"), gen (CL)
*JORNADA LABORAL
fre p207 p513t

```

```

gen Jornada = .
replace Jornada = 1 if p513t<35
replace Jornada = 2 if p513t>34 & p513t<49
replace Jornada = 3 if p513t>48
recode Jornada (1=1 "Menor a 35 horas")(2=2 "De 35 a 48 horas") (3=3 "De
48 horas a más"), gen(JorL)
label variable JorL "Jornada Laboral semanal de la actividad principal"
*ponderacion
*jornada laboral parcial involuntaria = JLR
gen JLR=.
replace JLR = 1 if p513t<35 & p521 == 1 & p521a == 1
replace JLR = 0 if p513t<35 & p521 == 1 & p521a == 2
replace JLR = 0 if p513t<35 & p521 == 2
replace JLR = 0 if p513t>=35
lab def JLR 1 "Precario" 0 "No precario"
lab val JLR JLR
fre JLR
*Jornada laboral extensa = JLE
gen JLE=.
replace JLE = 0 if p513t<=48
replace JLE=1 if p513t>48
lab def JLE 1 "Precario" 0 "No precario"
lab val JLE JLE
fre JLE

*SALUD 1-2-5
fre p419a1
gen ti=.
replace ti= 1 if p419a1==1
replace ti= 2 if p419a2==1
replace ti= 3 if p419a3==1
replace ti= 4 if p419a4==1
replace ti= 5 if p419a5==1
recode ti (1=1 "Essalud")(2=2 "Seguro privado de salud") (3=3 "Entidad
prestadora de salud") (4=4 "Seguro de FF.AA/Policiales") (5=5 "Seguro
integral de salud"), gen(TIS1)
label variable TIS1 "Tipo de seguro de salud laboral"
*ponderacion S = Seguro de salud
gen S=.
replace S=1 if p419a1>1 & p419a2>1 & p419a3>1 & p419a4>1 & p419a5>1 &
p419a6>1 & p419a7>1 & p419a8>1 //P
replace S=0 if p419a1==1 | p419a2==1 | p419a3==1 | p419a4==1 | p419a5==1
| p419a6==1 | p419a7==1 | p419a8==1
fre p419a5 // NP
lab def S 1 "Precario" 0 "No precario"
lab val S S
*PENSION
gen tip=.
replace tip= 1 if p558a1==1
replace tip= 2 if p558a2==2
replace tip= 3 if p558a3==3
replace tip= 4 if p558a4==4
recode tip (1=1 "Sistema Privado de Pensiones (AFP)") (2=2 "Sistema
Nacional de Pensiones: Ley 19990") (3=3 "Sistema Nacional de Pensiones:
Ley 20530 (cédula viva)") (4=4 "Otros"), gen(TSP)
label variable TSP "Tipo de sistema de pensiones"
tab TSP
*ponderacion P = Sistema de pensiones
fre p558a5
gen P=.
replace P=1 if p558a1>4 | p558a2>4 | p558a3>4 | p558a4>4 | p558a5>4
replace P=0 if p558a1<5 & p558a2<5 & p558a3<5 & p558a4<5 & p558a5<5
lab def P 1 "Precario" 0 "No precario"
lab val P P
fre P
*****
*ÍNDICE DE PRECARIEDAD
*****
gen IPL= (Y*0.4) + (CL*0.2) + (JLR *0.1) + (JLE *0.1) +(S*0.1) + (P*0.1)
summarize IPL
fre IPL
recode IPL (0=0 "No precario")(0.1=1 "En riesgo de precariedad")(0.2/0.3=
2 "Intensa")(0.4/0.5=3 "Severa")(0.6/1=4 "Extrema"), gen(nivel)
label variable nivel "Nivel de precariedad laboral"
tab nivel

```

```

*VARIABLES SOCIODEMOGRAFICOS
*EDAD
tab p208a, nolab
recode p208a (15/29=0 "Población joven") (30/59=1 "Población adulta") (60/
73=2 "Población adulto mayor"), gen(edad)
label variable edad "Población por rango de edad"
fre edad
*POR SEXO
fre p207
recode p207 (1=0 "Hombre") (2=1 "Mujer"), gen(sexo)
label variable sexo "sexo"
fre sexo
tab p207, gen (dsexo)
rename dsexo2 d_mujer
fre d_mujer
*POR ÁREA DE RESIDENCIA
recode estrato (1/5=0 "Urbana") (6/9=1 "Rural"), gen(residencia)
tab residencia, gen (area)
rename area2 d_rural
fre d_rural
fre area
*ANOS DE ESCOLARIDAD
recode p301a (1/4 = 0) (5/6 = 6) (7/10 = 11) (11 = 16) (.=-.), gen (
nivelprevio)
egen suma=rowtotal (p301b p301c)
gen educacion = suma + nivelprevio
fre educacion
*agrupado
recode educacion (0/6=1 "0 - 6 años") (7/11=2 "7 -11 años") (12/16=3 "12 -
16 años") (17/18=4 "17 - 18 años"), gen(escolaridad)
*EXPERIENCIA POTENCIAL
gen experiencia = p208a - educacion - 5
label variable experiencia "Experiencia laboral"
*agrupado
recode experiencia (0/10=1 "0 - 10 años") (11/20=2 "11 - 20 años") (21/30=3
"21 - 30 años") (31/40=4 "31 - 40 años") (41/50=5 "41 - 50 años") (51/68=6
"51- 68 años"), gen(añosdeexpe)
*EXPERIENCIA POTENCIAL AL CUADRADO
gen expersquares = experiencia^2
label variable expersquares "Experiencia al cuadrado"
*TAMAÑO DE EMPRESA
fre p512b
fre p512b
gen c_trab=.
replace c_trab=1 if p512b<=10
replace c_trab=1 if p512b>=11 & p512b<=50
replace c_trab=2 if p512b>=51 & p512b<=250
replace c_trab=3 if p512b>=251
label def c_trab 1 "Mypes" 2 "Mediana empresa" 3 "Grande empresa"
lab val c_trab c_trab
fre c_trab
tab c_trab, gen (t_empresa)
rename t_empresa1 d_mypes
fre d_mypes
* SECTOR ECONOMICO
fre p506r4, all
recode p506r4 (111/990=1 "Sector primario") (1050/4330=2 "Sector
Secundario") (3510/9603=3 "Sector Terciario"), gen(sector)
label variable sector "Tipo de Sector Económico"
fre sector
*DESCRITIVO
*FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS
tab edad, summarize (IPL) means
tab sexo, summarize (IPL) means
tab residencia, summarize (IPL) means
tab escolaridad, summarize (IPL) means
tab edad
tab sexo
tab residencia
tab escolaridad
*FACTORES LABORALES
tab añosdeexpe, summarize (IPL) means
tab c_trab, summarize (IPL) means
tab sector, summarize (IPL) means
tab añosdeexpe
tab c_trab
tab sector
*NIVEL DE PRECARIEDAD
tab edad nivel, row
tab sexo nivel, row
tab residencia nivel, row
tab escolaridad nivel, row
tab añosdeexpe nivel, row
tab c_trab nivel, row
tab sector nivel, row
*REGRESION LINEAL MULTIPLE
regress IPL d_mujer d_rural educacion experiencia expersquares d_mype i.
sector, robust

```

Preguntas de la ENAHO 2023

ESTRATO Estrato Geográfico

p208a ¿Qué edad tiene en años cumplidos ?

p301a ¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó? - Nivel

p301b ¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó? – Año

p301c ¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó? – Grado

p419a1 ¿Quién aporta las cuotas por estar afiliado: EsSalud?

p419a2 ¿Quién aporta las cuotas por estar afiliado: Seguro privado de salud?

p419a3 ¿Quién aporta las cuotas por estar afiliado: Entidad prestadora de salud?

p419a4 ¿Quién aporta las cuotas por estar afiliado: Seguro de FF.AA. / Policiales?

p419a5 ¿Quién aporta las cuotas por estar afiliado: Seguro Integral de Salud (SIS)?

p419a8 ¿Quién aporta las cuotas por estar afiliado: Otro?

p505r4 ¿Cuál es la ocupación principal que desempeño? (revisión CNO-2015)

p507 Ud. se desempeñó en su ocupación principal o negocio como:

p511a Bajo qué tipo de contrato

p512a En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose Ud., ¿laboraron:

p513t ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada, en su ocupación principal, el día: Total

p521 La semana pasada, ¿Quería trabajar más horas de las que normalmente trabaja?

p521a La semana pasada, ¿Estuvo disponible para trabajar más horas?

p558a1 ¿El Sistema de pensiones al cual Ud. está afiliado es: Sistema privado de pensiones (AFP)

p558a2 ¿El Sistema de pensiones al cual Ud. está afiliado es: Sistema nacional de pensiones: Ley 19990?

p558a3 ¿El Sistema de pensiones al cual Ud. está afiliado es: Sistema nacional de pensiones: Ley Pensionista 20530 (cédula viva)

p558a4 ¿El Sistema de pensiones al cual Ud. está afiliado es: Sistema nacional de pensiones: Otro?

p558a5 ¿El Sistema de pensiones al cual Ud. está afiliado es: No está afiliado

i524a1 (Imputado, deflactado, anualizado) ¿Ingreso total en la ocupación principal

OCU500 Indicador de la PEA