

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”**



**FACULTAD DE ECONOMIA Y CONTABILIDAD**

“DETERMINANTES DEL SALARIO MONETARIO DE LA PEA  
OCUPADA EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE  
SERVICIOS TURÍSTICOS EN LOS DISTRITOS DE HUARAZ Y  
CHAVÍN: 2017”

TESIS PARA OPTAR EL  
TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

**AUTORES:**

Bach. CARMEN DOLLY FLORES PARDO

Bach. JHOYSI YANINA PINTO MARAVI

**ASESOR:**

Mg. ANTONIO HUAMÁN OSORIO

HUARAZ – ANCASH – PERÚ

2020



FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,  
PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.  
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: Flores Pardo, Carmen Dolly

Código de alumno: 112.1203.159

Teléfono: 974066088

Correo electrónico: carmen\_fp17@hotmail.com DNI o Extranjería: 71541313

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

DETERMINANTES DEL SALARIO MONETARIO DE LA PEA OCUPADA EN MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LOS DISTRITOS DE  
HUARAZ Y CHAVÍN: 2017

5. Facultad de: Economía y contabilidad

6. Escuela, Carrera o Programa: Economía

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: Antonio Peregrino Huaman Osorio

Teléfono: 953634750

Correo electrónico: antonio\_ho10@yahoo.es

DNI o Extranjería: 31653568

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: ..... 

D.N.I.: 71541313

FECHA: 

|    |   |    |   |      |
|----|---|----|---|------|
| 14 | / | 02 | / | 2020 |
|----|---|----|---|------|



FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,  
PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.  
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: Pinto Maravi, Jhoysi Yanina

Código de alumno: 112.1203.154

Teléfono: 966153416

Correo electrónico: jyanina.pm@hotmail.com

DNI o Extranjería: 48594038

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

DETERMINANTES DEL SALARIO MONETARIO DE LA PEA OCUPADA EN MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LOS DISTRITOS DE  
HUARAZ Y CHAVÍN: 2017

5. Facultad de: Economía y contabilidad

6. Escuela, Carrera o Programa: Economía

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: Antonio Peregrino Huaman Osorio

Teléfono: 953634750

Correo electrónico: antonio\_ho10@yahoo.es

DNI o Extranjería: 31653568

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma:  .....

D.N.I.: 48594038

FECHA: 

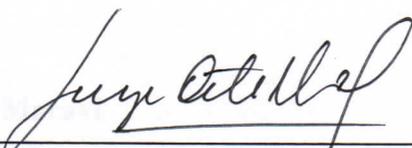
|    |   |    |   |      |
|----|---|----|---|------|
| 14 | / | 02 | / | 2020 |
|----|---|----|---|------|

## MIEMBROS DEL JURADO



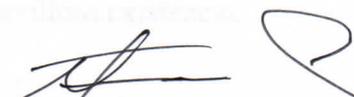
---

Dr. RICHARD DEMETRIO PASCO AMES  
PRESIDENTE



---

Dr. JORGE MARCEL CASTILLO PICÓN  
SECRETARIO



---

Mag. JOHN JOSEPH TARAZONA JIMENEZ  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

**Carmen Dolly Flores Pardo**

A mi familia, por tantos años de apoyo incondicional, paciencia y amor. En especial a mi madre, por enseñarme a luchar y esforzarme por mis sueños.

**Jhoysi Yanina Pinto Maravi**

A Dios, por estar conmigo desde el principio, por ser mi guía y fortaleza en los momentos más duros de mi vida, por darle salud a mis padres y permitirme disfrutar de ellos, por mis hermanos, por llenar de alegría mi vida con su maravillosa existencia.

A dos personas que me mostraron que el amor no tiene límites y que se puede ser aún más feliz, que no hay cansancio cuando de luchar y amar se trata, a mi amado esposo y mi bella hija.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a nuestros padres, quienes nos dieron su apoyo y palabras de aliento para poder lograr el presente objetivo.

También agradecemos a todos nuestros maestros de la escuela de economía por brindarnos sus enseñanzas y sus gratas experiencias durante los años que pasamos en aulas.

Agradecemos a nuestro asesor de tesis por ayudarnos a encaminar y guiado con sus amplios conocimientos durante la elaboración de la tesis; también a aquellos amigos que siempre nos animaron a seguir adelante.

## INDICE

|   |      |
|---|------|
| RESUMEN.....  | vii  |
| ABSTRACT.....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                  | 9    |
| 1.1. Problema general.....                            | 10   |
| 1.2. Problemas específicos:.....                      | 11   |
| 1.3. Objetivo General.....                            | 11   |
| 1.4. Objetivos específicos:.....                      | 11   |
| 1.5. Hipótesis y operacionalización de variables..... | 12   |
| 1.6. Variables e indicadores.....                     | 15   |
| 1.7. Justificación.....                               | 12   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                | 17   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación.....            | 17   |
| 2.2. Bases Teóricas.....                              | 23   |
| 2.3. Modelo teórico:.....                             | 30   |
| 2.4. Marco Legal.....                                 | 33   |
| 2.5. Definición de términos.....                      | 33   |
| III. METODOLÓGICO.....                                | 41   |
| 3.1. Tipo de estudio.....                             | 41   |
| 3.2. Diseño de la Investigación.....                  | 41   |
| 3.3. Población y muestra.....                         | 42   |
| 3.4. Instrumentos de recopilación de datos.....       | 44   |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 3.5.  | Análisis estadístico o interpretación de la información.....             | 45 |
| IV.   | RESULTADOS .....   | 46 |
| 4.1.  | Ubicación del distrito de Huaraz y Chavin. ....                          | 46 |
| 4.2.  | La actividad turística; el micro y pequeñas empresas. ....               | 47 |
| 4.3.  | La PEA en la región regional. ....                                       | 48 |
| 4.4.  | PEA ocupada en micro y pequeñas empresas en Huaraz y Chavin. ....        | 51 |
| 4.5.  | PEA según edad y por establecimiento. ....                               | 52 |
| 4.6.  | PEA por establecimientos e ingreso salarial.....                         | 53 |
| 4.8.  | Años de experiencia laboral por establecimiento.....                     | 57 |
| 4.9.  | Relación entre salario actual, años de estudio y experiencia laboral ... | 58 |
| 4.10. | Prueba de hipótesis general. ....  | 60 |
| 4.11. | Bondad de ajuste y significancia del modelo. ....                        | 64 |
| 4.12. | Significancia conjunta o grado de Ajuste. ....                           | 66 |
| 4.13. | Pruebas de consistencia del modelo de regresión lineal múltiple. ....    | 67 |
| 4.14. | Prueba de hipótesis específico.....                                      | 71 |
| 4.15. | El factor género en la determinación del ingreso salarial. ....          | 74 |
| V.    | DISCUSIÓN. ....  | 76 |
| VI.   | CONCLUSIONES.....  | 80 |
| VII.  | SUGERENCIAS.....   | 82 |
| VIII. | BIBLIOGRAFIA .....   | 83 |

## RESUMEN

El propósito principal en la presente tesis es conocer los determinantes del salario monetario de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín: 2017. La presente tesis corresponde al tipo de investigación explicativa y aplicada, con los resultados obtenidos de la investigación se podrá intervenir para promover mayor puesto de trabajo de calidad, por su diseño es no experimental cuantitativo. La PEA es 1,156, ubicados entre Huaraz y Chavín, la muestra estratificada resulta 85, distribuidos 29 en hospedajes, 25 en agencias de viaje y 39 en restaurantes. Los datos cuantitativos y cualitativos se han obtenido de la aplicación de un cuestionario (encuesta), y de notas de salida de campo. La información estadística se ha procesado con; Eviews 8 y SPSS 21.

El resultado de la investigación arroja que los coeficientes de las variables determinantes del salario monetario como; años de estudio, experiencia laboral y salario anterior son positivos, mientras que el coeficiente de la variable subempleo es negativo, para un nivel de confianza superior al 95%. El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) resulta 0.82, lo que significa que el salario monetario actual es explicado en 82% por las variables independientes especificados en el modelo econométrico.

Palabras clave: salario, educación, experiencia, subempleo, micro y pequeña empresa.

## SUMMARY

The main purpose of this thesis is to know the determinants of the monetary salary of the Economically Active Population (PEA) employed in micro and small tourism services companies in the districts of Huaraz and Chavín: 2017. This thesis corresponds to the type of explanatory research and applied, with the results obtained from the investigation, it will be possible to intervene to promote a higher quality job, due to its design it is not quantitative experimental. The PEA is 1,156, located between Huaraz and Chavin, the stratified sample is 85, distributed 29 in lodgings, 25 in travel agencies and 39 in restaurants. Quantitative and qualitative data have been obtained from the application of a questionnaire (survey), and from field notes. Statistical information has been processed as; Eviews 8 and SPSS 21.

The result of the investigation shows that the coefficients of the variables that determine the monetary wage as; Years of study, work experience and previous salary are positive, while the coefficient of the underemployment variable is negative, for a level of confidence above 95%. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.82, which means that the current monetary salary is explained in 82% by the independent variables specified in the econometric model.

**Keywords:** salary, education, experience, underemployment, micro and small

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Identificación, formulación y planteamiento del problema**

#### **1.1.1. Planteamiento e identificación del problema**

El distrito de Chavín de Huántar es uno de los dieciséis que integran la provincia de Huarí ubicada en el Departamento de Ancash. La actividad económica que se destaca es la agricultura y el turismo, donde destaca la artesanía el cual realizan el tallado en piedra caliza y pasca, de réplicas de la cultura Chavín. Asimismo, se encuentran artesanos dedicados a la producción de textiles con lana de oveja y algodón.

El distrito de Huaraz, es la zona metropolitana abarca parte de la provincia de Huaraz, se localiza al sur del Callejón de Huaylas. La actividad económica principal es el comercio y el turismo. En esta ciudad se localizan el mayor número de establecimientos como; restaurantes, hospedajes y agencias de viajes.

La actividad turística es una de las más importantes tanto en Huaraz como en Chavín, que aún no ha sido adecuadamente explotada, pero si ambos distritos cuentan con cientos de micro y pequeñas empresas de servicios turísticos que demanda mano de obra con cierto nivel de especialización y experiencia.

La transversalidad del turismo conlleva la implicación de actividades de diversa índole como hostelería, transportes, agencias de viaje, actividades recreativas, etc. Como señalan García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Marchante-Lara (2017), considerando por ejemplo la industria hostelera y de restaurantes se caracteriza por la presencia mayoritaria de trabajadores jóvenes y mujeres, donde los empleados poseen menor nivel de estudios y una mayor tasa de temporalidad.

Durante la última década, el mercado laboral en los distritos de Huaraz y Chavín ha experimentado un rápido crecimiento tanto en términos de empleo como de ingresos, sobre todo en el sector servicios. Según INEI (2017), el empleo ha crecido a un ritmo promedio de 2,8% anual y los ingresos por empleo han aumentado a una tasa anual de 5,3%.

La dinámica del sector turismo sobre todo exteriorizada con el crecimiento del micro y pequeñas empresas de establecimientos como; hospedajes, restaurantes y agencias de viaje, nos evidencia que los servicios en el sector turismo crecen y se sostienen a pesar de la desaceleración de la economía regional y regional. La demanda turística que se manifiesta con el arribo de turistas es la que dinamiza la economía local, por lo mismo estas empresas de servicios turísticos demandan trabajadores, ya sea de modo formal o informal.

En el contexto ya mencionado se desconoce sobre los factores que determinan la fijación del ingreso salarial de los trabajadores del micro y pequeña empresa. Pero, con los resultados de la investigación se responde los siguientes interrogantes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Qué factores son los determinantes del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín, año 2017?

**Problemas específicos:**

- a) ¿Cuál es incidencia del subempleo en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín?
- b) ¿Cuál es la incidencia del nivel educación y experiencia laboral en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín?
- c) ¿Cuál es la incidencia del salario anterior en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín?

**1.3. Objetivos****Objetivo general**

Determinar los factores que inciden sobre el salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín, año 2017.

**Objetivos específicos:**

- a) Determinar la incidencia del subempleo sobre el salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.
- b) Determinar la incidencia del nivel de educación y experiencia laboral sobre el salario monetario de la PEA ocupada micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.

- c) Determinar la incidencia del salario anterior sobre el salario monetario de la PEA ocupada micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.

#### **1.4. Justificación de la investigación.**

##### **a) Justificación teórica**

Dada la estructura económica regional, la PEA ha incursionado progresivamente en las nuevas actividades económicas, básicamente hacia el sector primario y terciario. Siendo el sector turismo importante generadora de puestos de trabajo, donde las MYPEs demandan mano de obra más que otros sectores productivos. Sin embargo, se desconoce el promedio de salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas dedicadas en brindar servicios turísticos (hospedaje, agencias de viaje, restaurante).

No se cuenta con investigaciones que expliquen adecuadamente los factores determinantes del salario monetario, al margen de la brecha entre la oferta y demanda laboral o de las ventajas de la educación. En la presente investigación se incorporan como variables exógenas el factor género, la localidad del trabajador y sus años de experiencia.

La contribución teórica de investigación versa en demostrar que el salario monetario promedio de la PEA ocupada en MYPEs, se diferencian entre los establecimientos, según nivel de educación, nivel de experiencia, salario anterior y género. Por tanto, para la fijación del salario existen un conjunto de factores no necesariamente económicos, sino de tipo social y cultural.

Actualmente la PEA masculina a emigrado de la actividad agrícola hacia las ramas de construcción, transporte y actividades afines a la minería; mientras que, las mujeres en el comercio y servicios (turismo). Se desconoce sobre las proporcionalidades de emigración y los niveles de ingresos salariales por actividades productivas.

Entre Huaraz y Chavín la PEA ocupada en MYPEs de servicios turísticos, probablemente cuenten con mayores conocimientos; producto de capacitación y la experiencia, sin embargo se desconoce la incidencia de estas variables exógenas sobre el ingreso salarial. El aporte teórico en este punto será demostrar que la acumulación de experiencias de los trabajadores tiene sus impactos positivos en la productividad e ingresos salariales. Así mismo, es importante conocer sobre el proceso de acumulación de experiencias en la MYPEs de servicios turísticos.

#### **b) Justificación metodológica**

En la investigación emplea instrumentos como fuente de datos primarios y secundarios.

La recolección, análisis e interpretación de la información primaria se realizará a través de la encuesta que se aplica a la PEA ocupada de los servicios turísticos (hospedaje, agencias de viaje, restaurante).

También se empleará datos de fuente secundaria tales como: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Ministerio de Comercio y Turismo (MINCETUR).

### **c) Justificación practica**

El resultado de la investigación será útil para el Estado, con lo cual podrá diseñar políticas públicas, orientadas en asegurar la sostenibilidad de los ingresos y empleo a través de mejora en capital humano en la región Ancash.

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

Los factores; años de educación, experiencia, salario anterior y el subempleo son determinantes del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín, año 2017.

### **Hipótesis específica.**

- a) La incidencia del subempleo es directa y negativa en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.
- b) La incidencia del nivel educación y experiencia laboral es directa y positiva en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.
- c) La incidencia del salario anterior es directa y significativa en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.

## 1.6. Operacionalización de variables.

### Variables e indicadores.

#### *Variable dependiente:*

- **Salario monetario:** Remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador por sus prestaciones en la producción de bienes y servicios dentro de una empresa. El salario se pacta de forma bilateral entre el trabajador y el empresario o por convenio colectivo, entre los sindicatos y las organizaciones de empresario

#### *Variables independientes:*

- **La educación:** La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, así como habilidades, valores y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas. También la educación centrada en la formación directa y práctica para una profesión específica.
- **Experiencia laboral:** Para Meyer y Schwager (2007) la experiencia laboral o también llamada profesional, como un criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo. Se vincula estrechamente con la cantidad de años de ejercicio laboral de una persona y se asume que cuantos más años de trabajo posee, mayor será la experiencia en dicho cargo.
- **Subempleo:** Empleo de baja calidad sea por la menor remuneración relativa y menores derechos que se otorga al trabajador o porque se le asigna una función inferior a la que su capacidad le permitiría desempeñar

- **Salario anterior:** remuneración monetaria o en especie que recibe el trabajador, en este caso el salario que percibió en un trabajo anterior al que pretende conseguir.

En el siguiente cuadro se presentan las variables, con sus respectivos indicadores de medición.

| <b>Variables</b>  | <b>Dimensión</b>                   | <b>Indicador</b>  | <b>Fuente</b>              |
|---|------------------------------------|---|----------------------------|
| Variable dependiente:<br><b>Salario monetario.</b>  | Económico.                         | - Valor de remuneración.  | Cuestionario<br>- Encuesta |
| Variable independiente:<br><b>subempleo</b><br><b>Educación.</b><br><b>Experiencia laboral</b><br><b>Salario anterior</b> | Económico.<br>Económico<br>Social. | - Salario menor a 850<br>- Años de estudio(salario)<br>- Años de experiencia.<br>- Valor monetario anterior | Cuestionario<br>- Encuesta |

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

Reyna D. y Céspedes N. (2016), en la oferta laboral en Perú, determinan que la oferta laboral estimada para Perú en el periodo 2004-2012, tiene una elasticidad respecto a los salarios por hora de 0,257, con lo cual ante un incremento de 10% del salario por hora los trabajadores ofertan 2,57% horas adicionales. Este estimado corresponde a todos los trabajadores ocupados que declararon ingresos y horas trabajadas mayores a cero. Además, dado el método de estimación, estos estimados corresponden a aquellos trabajadores de la muestra panel y/o que aparecen en la muestra por lo menos dos veces, es decir, se excluye a los trabajadores de alta movilidad laboral que aparecen solo una vez en la muestra total de la ENAHO.

En la estimación que realizan por Reyna y Céspedes (2016), las variables exógenas son; el rezago de las horas trabajadas, la experiencia, la experiencia al cuadrado, el gasto per cápita, otros ingresos, el género, la edad, el tamaño de la empresa en la cual labora, la variable de género interactuando con el salario (género\*salario), los años de educación y la variable de educación interactuando con el salario (educación\*salario). El resultado muestra que para todos los casos observamos el rezago de las horas trabajadas es significativo y positivo, por lo cual se justifica la introducción de persistencia temporal en la ecuación de horas. Además, la experiencia tiene efectos positivos decrecientes aunque no significativos. Otros ingresos tienen efectos negativos sobre las horas trabajadas, así ante un incremento de 10% del valor de los otros ingresos las horas trabajadas

se reducen entre -0,5% y -6,0% en promedio. La edad tiene un efecto negativo aunque no significativo, pero sugiriendo la validación de lo observado gráficamente: es en los primeros tramos de edad de la PEA donde se tiene mayor predisposición a trabajar más horas (Reyna, 2016, p. 13)

Atmark y Larruina (2011), Uruguay, explican que el aporte de las empresas turísticas a la economía del país es considerable, y propone las estrategias para generar empleo a través de este rubro, lo que ha sido de gran aporte al presente estudio. Su tesis tuvo como objetivo elaborar un indicador de los puestos de trabajo y analizar la situación del empleo en las distintas industrias turísticas, con un enfoque cuantitativo. Se utilizó la encuesta continua de hogares del Instituto Nacional de Estadística. Se concluyó que la participación del empleo turístico es cercana al 8 % del total de empleo.

Con respecto a la generación de empleo planteado en el informe de Elizabeth Tinoco (2012) Directora de la Organización Internacional del trabajo (OIT), Lima, afirmó que el turismo es un sector que genera empleo, y se debe aprovechar sobre todo en las personas más jóvenes, ya que en América Latina el desempleo juvenil urbano es de 14.9%, más del doble de la tasa general y el triple de la de los adultos.

Por otro lado, en uno de los informes emitidos por la OIT (2012), muestra que el sector turismo puede resolver el problema de la desocupación en América Latina y el Caribe. Se registró 980 millones de llegadas turísticas en todo el mundo y

actualmente la contribución de este sector al PBI mundial es de 2.8%. En América Latina han crecido más de 15 millones de empleos directos e indirectos de acuerdo con las cifras del Consejo Mundial de Viajes y turismo y la Organización Mundial del Comercio.

Castillo Wilberth (2011), en su tesis titulada, Discriminación Salarial por Género en el Perú: 2003-2009, encuentra que la brecha salarial promedio en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis oscila entre el 15 y 25%, según la especialización, asimismo del diferencial salarial, la brecha no explicada o discriminación oscila entre 8% y 11%. Esto nos muestra una evidencia clara de discriminación contra la mujer en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. Asimismo, se encuentra que la evolución del componente discriminatorio durante el periodo 2003 al 2009, muestra una tendencia decreciente de la discriminación contra la mujer entre los años 2003 y 2005, para luego incrementarse entre el 2006 hasta el 2009.

También Castillo Wilberth (2011), encontró un patrón en la discriminación salarial a lo largo del Ciclo de Vida y que esta actúa en los diferentes tramos de edad. Es decir que la discriminación salarial contra la mujer disminuye en la etapa de juventud (desde los 14 a 44 años), para luego incrementarse en la etapa de adultez y vejez (de 45 hasta los 65 años), lo cual nos da una clara evidencia de un patrón de Ciclo de Vida en la discriminación salarial en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. En todos los tramos de edad se evidencia discriminación contra la mujer.

Para Flores (1999), en la mujer y brecha salarial, pone en evidencia a través de revisión de cada una de las características de la mano de obra ocupada en Lima Metropolitana diferenciada por sexo, que la mujer se halla en desventaja remunerativa con respecto al hombre. Asimismo al analizar los factores de capital humano (educación y experiencia) hemos observado que los retornos de éstos varían en función del género.

El resultado de regresión muestra que el coeficiente del factor educación, tiene un impacto diferente de acuerdo al sexo. Así al paso de un nivel de educación al siguiente representa para la mujer un incremento relativo en el nivel de ingresos al orden de 43.5% a 509.4% dependiendo del nivel inicial de educación, mientras que para el hombre este cambio es de 79.3% a 753.3%.

Urciaga y Almendarez (2008). En trabajo de investigación, “salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México”, encuentran evidencias positivas sobre ingreso salarial de los factores exógenos como; la escolaridad, la experiencia y otros factores individuales (habilidad, cualidades personales, localización, atributos del hogar, la vivienda, etcétera).

Para Urciaga y Almendarez (2008), los coeficientes del modelo de regresión lineal indican los efectos salariales al tomar como contraste de referencia a las personas sin instrucción o con primaria incompleta. Alguien que concluyó la instrucción básica percibe alrededor de 30 por ciento adicional de ingreso, que una persona sin escolaridad o primaria incompleta. Los que terminaron la secundaria reciben

60 por ciento más que los trabajadores sin formación o que no completaron la primaria.

Asimismo, quienes cuentan con estudios de nivel medio superior perciben 85 por ciento más. Para individuos que terminaron alguna carrera universitaria esta diferencia es de 137 por ciento más de ingresos, y alrededor de 174 para los que cursaron un posgrado. Al tomar en cuenta el género, existe muy poca diferencia entre hombres y mujeres en la edad en que alcanzan el ingreso máximo. Las mujeres lo obtienen alrededor de los 41 años de edad, mientras que los hombres a los 48. Las mujeres presentaron un retorno promedio de escolaridad un poco mayor, pues se ubica en alrededor de 10.30 por ciento, y 9.85 en los hombres (Urciaga, 2008, p. 24).

Ayala Nayrovi y otros (2016) en investigación sobre; “capital humano e ingreso laboral en Ecuador: un enfoque regional utilizando variables instrumentales”, establecen que la relación entre capital humano y salarios, en su expresión más sencilla, explica la cantidad y variación de los ingresos salariales obtenidos por los individuos por medio de la inversión realizada por dicho individuo en educación formal y representada por el número de años empleados en la formación educativa. El supuesto fundamental en que se basa se refiere a la decisión de cada individuo en invertir en su formación hasta hacer máximo el valor actual de la totalidad de ingresos futuros esperados. Es decir, una persona decide seguir estudiando, en lugar de incorporarse al mercado laboral porque espera obtener mayores ingresos en el futuro.

Urciaga, y Almendarez (2008), realizaron un estudio respecto a los salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 2002 (ENEU). Los resultados destacan la relación directa de la educación con los ingresos de las personas los cálculos indican que la tasa de rentabilidad de la educación superior es mayor a la primaria. Además que en la región frontera norte, el rendimiento de la escolaridad promedio es de 10 por ciento, con un claro patrón territorial asociado al grado de estudios e ingresos; éste aumenta con la escolaridad, es mayor para universidad y posgrado.

Lugo, Castro, Huesca, y Zamarrón (2015), realizaron una investigación sobre la discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011, con el fin de medir la discriminación de ingresos por género, a través de la evaluación por niveles educativos y el sector de la industria manufacturera, utilizando la encuesta nacional de empleo urbano (ENOE). Los resultados, muestran que, en la industria, para la frontera norte y México, se manifestó que las mujeres ganan aproximadamente 13% menos con respecto a los hombres, por motivo de discriminación; y al realizar el cálculo de la discriminación salarial por género, para México por niveles de educación, se observó que a medida que incrementa el nivel de estudios la discriminación disminuye, los resultados son presentados con relación al 100% del ingreso de los asalariados.

## 2.2. Bases Teóricas.

Keynes (1936 -1992), inicia el análisis de los salarios haciéndose dos preguntas:

1) Una reducción en los salarios nominales ¿tiende directamente, ceteris paribus, a aumentar la ocupación, queriendo decir por ceteris paribus, que la propensión marginal a consumir, la curva de la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés son las mismas que antes para la comunidad en conjunto?; 2) ¿Tiende probablemente una reducción en los salarios nominales a afectar a la ocupación en un sentido particular a través de sus repercusiones ciertas o probables sobre estos tres factores?''.

Keynes responde a la primera pregunta con su teoría general dando énfasis a los tres factores que influyen en el nivel de la ocupación, señalados en la primera pregunta, los mismos que si se mantienen fijos, el nivel de ocupación no variaría, porque éste depende de la demanda efectiva a través de los factores señalados. Y si los salarios nominales disminuyen, lo cual no implica cambios en los factores mencionados, se hace imposible un aumento del nivel de la ocupación, ceteris paribus.

En otras palabras, la teoría general, explica que la demanda efectiva define el nivel de la ocupación. Esta demanda efectiva depende del consumo y de la inversión. En el caso del consumo, tenemos la propensión marginal a consumir; y en el caso de la inversión, la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés que a su vez depende de la preferencia por la liquidez.

Keynes critica a la Economía Clásica porque ésta planteaba que al disminuir los salarios nominales se reducen los salarios reales, así los costos de producción se verían reducidas, se contrataría más recurso humano y así aumentaría el empleo. En otras palabras, si la economía no se encontraba en su nivel natural de empleo, los salarios nominales disminuirían, afectando la estructura de costos e incentivando a los empresarios a utilizar mayor mano de obra y producir más, en tal sentido, el mercado se regularía automáticamente sin necesidad de intervención del Estado en la economía.

Los salarios se fijan de muchas formas, como dice Blanchard (2012), a veces se fijan mediante una **negociación colectiva**, es decir, de una negociación entre las empresas y los trabajadores. Las negociaciones pueden realizarse en el ámbito de la empresa o en el ámbito sectorial.

Para Blanchard (2012), en la mayoría de los países europeos, la negociación colectiva es la manera predominante en la que se acuerdan los salarios. El porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva es nada menos que de un 98 % en Austria, de un 95 % en Finlandia y de más de un 90 % en Bélgica, Alemania y Francia (Blanchard, 2012, p 189).

Por lo que se refiere al resto, los salarios son fijados por los empresarios o son fruto de un acuerdo bilateral entre el empresario y el trabajador. Cuanto mayores son las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo, más probable es que haya negociación. Los salarios que se ofrecen en los puestos de trabajo del nivel

de entrada son del tipo *o lo tomas, o lo dejas*. En cambio, los nuevos titulados universitarios pueden negociar normalmente algunos aspectos de su remuneración (Blanchard, 2012, p 189).

Existen evidencias suficientes que muestran las diferencias entre los trabajadores y entre los países. La principal diferencia es de tipo institucional, que influyen en la determinación de los salarios, pero, también existen aspectos comunes entre todos los países. Para Blanchard (2012), destacan dos tipos de hechos comunes.

Los trabajadores normalmente perciben un salario superior a su **salario de reserva**, que es el salario por que les da lo mismo trabajar que estar desempleado. En otras palabras, la mayoría de los trabajadores perciben un salario lo suficientemente alto para que prefieran estar ocupados a estar desempleados. Normalmente los salarios dependen de la situación del mercado de trabajo. Cuanto más baja es la tasa de desempleo, más altos son los salarios (Blanchard, 2012, p 189).

Para analizar estos hechos, los economistas han centrado la atención en dos grandes tipos de explicaciones. Según el primero, incluso en ausencia de negociación colectiva, los trabajadores tienen un cierto poder de negociación, que pueden utilizar y utilizan para conseguir unos salarios superiores a los de reserva. Según el segundo, las propias empresas pueden querer pagar, por diversas razones, unos salarios superiores a los de reserva.

## **La negociación de salario.**

El poder de negociación de un trabajador depende de dos factores. El primero son los costes que tendría para la empresa su sustitución si la abandonara y el segundo es la facilidad del trabajador para encontrar otro trabajo si abandonara la empresa. Cuanto más caro le resulte a la empresa sustituir al trabajador y más fácil le resulte al trabajador encontrar otro trabajo, mayor será el poder de negociación del trabajador. Sin embargo, eso tiene dos implicaciones:

El poder de negociación de un trabajador depende, en primer lugar, del tipo de puesto que ocupe. Sustituir a un trabajador de un centro comercial resultará siendo no muy caro, debido a las cualificaciones necesarias que muchos pueden aprender rápidamente y, por lo general, ya hay un gran número de personas dispuestas a aceptar el puesto de trabajo. En esta situación, es improbable que el trabajador tenga mucho poder de negociación. Si pide un salario más alto, la empresa puede despedirlo y encontrar otro que lo sustituya con un salario mínimo. En cambio, un trabajador muy cualificado que conoce perfectamente cómo funciona la empresa puede ser muy difícil y caro de sustituir. Una mayor calificación del trabajador le confiere más poder de negociación. Si pide un salario más alto, la empresa puede llegar a la conclusión de que lo mejor sea aumentar los salarios.

El poder de negociación de los trabajadores también depende de la situación del mercado de trabajo. Cuando la tasa de desempleo es baja, es más difícil para las empresas encontrar un sustituto aceptable y más fácil para los trabajadores encontrar otro trabajo. En estas condiciones, los trabajadores tienen mayor poder

de negociación y pueden conseguir unos salarios más altos. En cambio, cuando la tasa de desempleo es alta, es más fácil para las empresas encontrar buenos sustitutos, mientras que es más difícil para los trabajadores encontrar otro trabajo. En esta situación el trabajador tiene menos poder de negociación, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar un salario más bajo.

### **Los salarios de eficiencia.**

Cualquiera que sea el poder de negociación de los trabajadores, las empresas pueden querer pagar un salario superior al salario de reserva. Pueden desear que sus trabajadores sean productivos y un salario más alto puede ayudarles a conseguir ese objetivo. Por ejemplo, si los trabajadores tardan un tiempo en aprender a realizar su trabajo correctamente, las empresas querrán que se queden durante un tiempo. Pero si los trabajadores perciben únicamente su salario de reserva, les dará lo mismo quedarse que irse. En este caso, muchos se irán y la tasa de rotación será alta. Pagando un salario superior al de reserva, a los trabajadores les resulta económicamente atractivo quedarse. La rotación disminuye y la productividad aumenta (Blanchard, 2012, p 199).

Los economistas llaman **teorías de los salarios de eficiencia** a las teorías que relacionan la *productividad* o la *eficiencia* de los trabajadores con el salario.

Según Álvarez (2010), Mincer<sup>1</sup> introdujo un nuevo concepto en la relación clásica entre el salario y los años de escolaridad: la experiencia laboral. Esta es una innovación con respecto a trabajos anteriores, en los que se introducía a la edad

---

<sup>1</sup> Jacob Mincer, fue padre de la economía laboral moderna. Profesor de Economía y Relaciones Sociales en la Universidad de Columbia durante la mayor parte de su vida activa.

como proxy de la experiencia, aún cuando los individuos de la misma edad con diferentes años de escolarización difieran en el número de años de experiencia. Para superar la falta de información directa sobre años de experiencia laboral, Mincer propuso restar la edad de conclusión de la escolaridad a la edad, enfatizando que es la experiencia, en lugar de la edad, uno de los factores determinantes de los salarios.

Para capturar el efecto decreciente de la experiencia sobre la renta, se añade un término cuadrático. En la práctica, debido a que generalmente no hay información sobre la edad en que los individuos han terminado sus estudios, se emplea el concepto de experiencia potencial en el mercado laboral, en lugar de la definición tradicional de la experiencia. Esta nueva formulación de la experiencia se define generalmente como la edad menos años de escolaridad menos los años de iniciación, normalmente tomados como seis.

En consecuencia, la famosa ecuación de Mincer propone expresar los ingresos en función de años de educación y años de experiencia potencial en el mercado laboral. La versión más generalizada de esta ecuación propone a los ingresos (más precisamente, logaritmo natural del ingreso por hora) como la suma de una función lineal de años de educación y una cuadrática de años de experiencia potencial. Así, bajo esta especificación, el logaritmo natural de los ingresos no es una función separable de la educación y la experiencia.

La Teoría del Capital Humano, a nivel microeconómico desarrollada por Schultz y Becker (1983, citado por Pérez, 2016), quienes postulan que los conocimientos que poseen las personas determinan su productividad individual y, por tanto, conforman una especie de capital que, al igual que la posesión de cualquier capital físico, puede ser rentabilizado en el mercado. Así, cuanto más conocimiento acumule un individuo más productivo será y recibirá por ello mayor ingreso.

Becker (1964, citado por Pérez, 2016), la adquisición de estos conocimientos es presentada así como un tipo de inversión a largo plazo. Los individuos realizarían un análisis coste-beneficio donde evalúan el tiempo y el esfuerzo que requiere una determinada inversión educativa, así como su costo de oportunidad, es decir, los ingresos que dejarían de percibir durante el proceso formativo. Como resultado de lo anterior, algunos individuos estarían dispuestos a renunciar a tener ingresos a corto plazo, con la expectativa de obtener mayores ingresos a largo plazo, aumentando así su capital humano (Becker, 1983, p, 52).

### ***Actividad turística.***

El turismo contribuye al cambio económico, incentiva el crecimiento productivo y es propulsor del desarrollo local y regional (Guzmán, 1986, Citado en Camacho y Lunar, 2009) La actividad turística necesita empresas de servicios para poder atender la demanda turística que promueva el desarrollo, y genere ingresos al país y, además, se considera una fuente generadora de empleo. (Bote, 1999, citado en Camacho y Lunar, 2009).

El aporte de Quesada (2010) es que uno de los resultados sociales y económicos del turismo es la generación de empleos directos e indirectos. El turismo es considerado intersectorial y multidisciplinario para poder hacer posible el consumo turístico.

Los empleos directos se generan en hoteles, restaurantes, agencias de viaje, tour operadores, parques y atracciones, tiendas de souvenirs y otros servicios complementarios. También, contribuye en otras actividades económicas, considerando a personas en la construcción de hoteles, restaurantes, tiendas, oficinas; así como los pescadores, agricultores y ganaderos encargados de abastecer la materia prima para el funcionamiento de los servicios turísticos

### **2.3. Modelo teórico:**

La relación teórica entre el precio y desempleo que reinó durante 1960 y 1970 fue objeto de fuertes debates posteriormente. Aun cuando la relación empírica originalmente propuesta por Alban Phillips relacionaba el cambio en los salarios con el cambio en el nivel del desempleo, y dado que se entendía que el principal componente inflacionario era el crecimiento de los salarios, muy pronto la relación original se extendió ahora como un cambio en el nivel general de precios versus un cambio en la tasa de desempleo. En términos de política económica, entre más baja la tasa de inflación, mayor tendría que ser el sacrificio en términos de empleos efectivos en la economía y viceversa.

A partir de la especificación general que toma la forma de una curva de Phillips, una ecuación de salarios monetarios se puede estimarse empíricamente de la siguiente forma funcional.

$$\Delta \ln(W) = f(u) \quad (1)$$

Donde:

$\Delta \ln(W)$  = la tasa salarial.

$u$  = tasa de desempleo.

El caso general se adapta de acuerdo a las particularidades del mercado laboral de la ciudad de Huaraz y Chavin, y teniendo en cuenta la dinámica del sector turismo, donde la experiencia del trabajador, la edad, la condición de género, y la localidad, son factores determinantes del salario monetario.

La forma funcional específica:

$$\Delta \ln(W) = f(u, I) \quad (2)$$

Donde:

$\Delta \ln(W)$  = la tasa salarial.

$u$  = tasa de desempleo

Factores institucionales (I).

$I_e$  = subempleo o desempleo

$I_g$  = nivel educación y experiencia.

$I_n$  = Salario Anterior.

Recuérdese que la función,  $F$ , recoge los efectos producidos en el salario por la tasa de desempleo,  $u$ , y los demás factores que afectan a la fijación de los salarios, representados por la variable institucional ( $I$ ).

Los propietarios de las MYPEs, que demanda trabajo, en las ciudades de Huaraz y Chavín, antes de fijar el salario presente, suelen preguntar al trabajador sobre el salario anterior. A su vez los trabajadores en condiciones estables solicitan un salario presente al menos igual que el anterior. Con estas premisas se plantea la siguiente función específica.

$$W_t = W_{t-1} F(u, I) \quad (3)$$

A partir de la función específica (3), se transforma en una función exponencial.

$$F(u, I) = e^{-\beta(u)+I} \quad (4)$$

En seguida, reemplazando (4) en (3).

$$W_t = W_{t-1} e^{-\beta(u)+I} \quad (5)$$

Luego aplicando logaritmos a la ecuación (5), y con algunos arreglos matemáticos se obtiene la tasa salarial y sus determinantes.

$$\log(W_t) = \log(W_{t-1}) + \log(e^{-\beta(u)+I})$$

$$\log(W_t) = \log(W_{t-1}) - \beta(u) + I$$

$$\log(W_t) - \log(W_{t-1}) = \log(W_{t-1}) - \log(W_{t-1}) - \beta(u) + I$$

$$\log(W_t) - \log(W_{t-1}) = -\beta(u) + I$$

$$\log\left(\frac{W_t}{W_{t-1}} - 1 + 1\right) = -\beta(u) + I$$

$$W_s = -\beta(u) + I \quad (6)$$

Donde;  $W_s$  es la tasa salarial, que depende inversamente de la tasa de desempleo, y positivamente de los factores institucionales (I).

#### 2.4. Definición de términos.

- **Salario monetario.** Es la cantidad de dinero que recibe un asalariado como remuneración a su trabajo.
- **Empresa.** Se concibe como emprender con una actividad que reditúe un beneficio, una utilidad; la empresa está dirigida y conformada por personas naturales o jurídicas.
- **PEA ocupada.** Población Económica Activa que trabaja en una actividad al servicio de un empleador a cambio de una remuneración.
- **Desempleo.** Situación de la persona que está en condiciones de trabajar pero no tiene empleo o lo ha perdido.
- **Mercado de trabajo.** Es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, las empresas demandan y los trabajadores ofertan.
- **Experiencia laboral.** Es una forma de conocimiento o habilidad derivado de la participación y vivencia laboral.
- **Nivel de educación:** El nivel de instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos.
- **Servicios turísticos.** Es el conjunto de realizaciones, hechos y actividades tendientes a producir servicios que satisfagan a los turistas.

- **La productividad.** Es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales.
- **Género.** En términos biológicos se refiere a identidad sexual de los humanos, la distinción que se hace entre hombres y mujeres.
- **La productividad media.** Es el resultado de dividir la cantidad de producto obtenida entre la cantidad de unidades de alguno de los factores de producción empleadas.
- **El capital humano.** Es un concepto que remite a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia de trabajo.
- **Instituciones.** Son mecanismos de índole social y cooperativa, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser de cualquier dimensión, reducido o amplio, hasta coincidir con toda una sociedad).

## 2.5. Marco Legal.

### **Régimen laboral de la actividad privada en el Perú.**

La legislación laboral peruana establece derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado y público. Sin embargo, en algunos casos, se establecen condiciones y derechos diferentes en función de la industria (p.ej. sector agrario, minería, textil, entre otros), la ocupación o actividad (p.ej. régimen de enfermeras) o el número de empleados en la empresa (p.ej. microempresas y pequeñas empresas)

La Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, publicada el 04-10-1996, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Base Legal de Remuneración Mínima Vital

Constitución Política del Perú de 1993, Art. 24

Decreto Ley N 14222 de 23.10.1962

Decreto Supremo N 054-90-TR de 17.08.1990

Resolución Ministerial N 091-92-TR de 03.04.1992

Cuando el trabajador cumpla con la jornada ordinaria máxima legal o contractual, tendrá derecho a percibir la remuneración mínima vital que se establezca conforme a Ley. Si éste labora en jornadas inferiores a cuatro (4) horas diarias, su remuneración no podrá ser menor a la parte proporcional de ésta.

Al verificarse el cumplimiento de esta obligación, se deberá considerar el monto de la Remuneración Mínima Vital vigente en la fecha respectiva.

### ***Base Legal de la Jornada de Trabajo***

Las normas que reconocen y regulan la Jornada de Trabajo en el Perú son las siguientes: Artículo 25° de la Constitución Política del Perú; el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (01.10.1996) modificado por la Ley N° 27671 (21.02.2002), cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante D.S. N° 007-2002-TR (04.07.2002) y su Reglamento el D.S. N° 008-2002-TR.

La jornada máxima legal prevista tanto en la Constitución Política del Perú, como en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. Referencia: Art. 25° de la Constitución Política del Perú y Art. 1° del D.S. N° 007-2002-TR

La jornada de trabajo de los adolescentes se regula por el Código del Niño y del Adolescente, Ley 27337 (07.08.00). Para los adolescentes la jornada de trabajo será de acuerdo a la edad:

12 a 14 años: 4 horas diarias ó 24 horas semanales,

15 a 17 años: 6 horas diarias ó 36 horas Semanales.

### ***Ley Marco del Empleo Público.***

La Ley N° 28175, no aporta mayores efectos en las acciones y procesos de personal, salvo el relativo a nueva estructura que aprueba para el empleo público, con las consecuencias que anotamos en el punto anterior.

El alcance de aplicación que regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público; lo establece, el artículo 3° del D.L. N° 1023 de creación de la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, al señalar, que están sujetos al sistema todas las entidades de la administración pública consignadas en el artículo III (Ámbito de aplicación) de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 del 19-02-2004, salvo los miembros de las fuerzas armadas y policía nacional del Perú; y entró en vigencia a partir del 1 de enero del 2005, por efectos de la primera disposición transitoria complementaria y final de esta ley.

En éste sentido el sector público a excepción de las fuerzas armadas y policiales, están sujetas a las normas y leyes que se mencionan en antecedentes del marco legal de este informe; respetando obviamente, en su aplicación, las modificaciones de normas o leyes que se opongan a las últimas sancionadas (Ver Disposición Única Modificación de Normas del D.L. N° 1023); y las especiales de educación (Ley N° 29062) de carrera magisterial y de salud (Ley N° 23536) de trabajo y carreras de profesionales de la salud.

**Empleo informal según la OIT según la XVII CIET**, el empleo informal se refiere a los empleos como unidades de observación, mientras el sector informal hace lo propio respecto de las unidades de producción. “El empleo informal comprende el número total de empleos informales (...), ya se ocupen éstos en

empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares, durante un período de referencia determinado” (OIT 2003, inciso 3.1).

En líneas generales, se consideran como empleos informales:

- i) Todos los empresarios individuales de unidades informales y todos los ayudantes familiares, cualquiera sea la situación (formal o informal) de la unidad de producción donde trabaja.
- ii) Los asalariados que cumplen con la definición propuesta por la OIT: Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.).

Las razones pueden ser las siguientes: la no-declaración de los empleos o de los asalariados; empleos ocasionales o empleos de limitada corta duración; empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social); el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo); o empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo. Los criterios operativos para definir empleos asalariados

informales deberían determinarse en función de las circunstancias nacionales y de la disponibilidad de información (OIT 2003, inciso 5).

### **Principales aspectos del Régimen MYPE.**

Según Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018), en el caso de Perú según su legislación, MYPE es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios bajo cualquiera de las formas de organización.

Para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2018), la Micro y Pequeña Empresa es una unidad económica constituida por persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios

El 02 de Julio del 2013, el Congreso de la República promulgó la Ley N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”. Este tiene entre sus objetivos establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Incluye modificaciones a varias leyes entre las que esta la actual “Ley MYPE” D.S. N°

007-2008-TR. “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

Asimismo, según la ley MYPE, estas empresas para ser consideradas como MYPE, deben reunir las siguientes características:

Tabla 1: **Características de MYPE peruana.**

| Características/tipo de empresa. | Número de trabajadores  | Ventas anuales  |
|----------------------------------|-------------------------|-----------------|
| <b>Micro empresas</b>            | De 1 a 10 trabajadores  | Hasta 150 UIT   |
| <b>Pequeña empresa</b>           | De 1 a 100 trabajadores | Hasta 1,700 UIT |

### III. METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo de estudio.

El tipo de investigación es explicativa, con los resultados obtenidos de la investigación se podrán diseñar políticas de desarrollo económico local, a sí mismo, políticas educativas que contribuya en mejorar el nivel de instrucción o capacidades, consecuentemente los ingresos salariales irán en ascenso.

#### 3.2. Diseño de la Investigación.

Por el diseño metodológico es no experimental y cuantitativo, debido a que se no se realiza manipulación directa de las variables independientes y se explica de manera cuantitativa la relación causa – efecto entre las variables salario monetario y sus determinantes.

En la comprobación de la hipótesis se ha diseñado un modelo econométrico de regresión lineal múltiple, incluido variables dummy, con datos de fuente primaria.

En la siguiente ecuación se presentan la variable dependiente; ingreso salarial de la PEA ocupada y los factores que determinan la variable dependiente.

$$Wa = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Ex\_lab_i + \beta_3 W\_ant_i + \alpha_1 Sub\_emp_i + \mu_i$$

Donde:

Wa = Ingreso salarial actual de PEA ocupada

Edu = años de estudio.

Ex\_lab= años de experiencia laboral en el sector.

W\_ant= El salario anterior

Sub\_emp = Sub empleo si <850 = 1 y ocupado >850 = 0)

B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, B<sub>3</sub>= los estimadores

El factor subempleo<sup>2</sup>, se representa a través de una variable Dummy proxy; aquellos integrantes de la PEA que cuentan con ingreso salarial menor a S/. 850.00 son considerados subempleados y toma el valor 1, mientras lo que tienen ingreso salarial superior a S/. 850.00, toman el valor de 0.

La información se va obtener a través de dos fuentes; la fuente primaria y secundaria. La fuente primaria información se espera obtener aplicando una encuesta con un cuestionario previamente estructurado.

### 3.3. Población y muestra.

Se considera población a la PEA ocupada en la micro y pequeña empresa (MYPE)<sup>3</sup> que prestan servicios de hospedaje, agencias de viaje y restaurante, en los distritos de Huaraz y Chavín.

---

<sup>2</sup> Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la PEA subempleada: Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos. (1) Subempleo por horas (visible): Es aquel en el que se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo. (2) Subempleo por ingresos (invisible): Es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia (S/. 850.00).

<sup>3</sup> La Ley N° 30056 “Ley que modifica a varias leyes entre las que está la actual “Ley MYPE” D.S. N° 007-2008-TR. “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente”. **La microempresa** se caracteriza por tener ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). La **pequeña empresa** se considera ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1,700 UIT.

La técnica empleada en la determinación de muestra es la estratificada. Para la determinación de dicha muestra se aplica la siguiente fórmula.

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

Donde:

Z = nivel de confianza

p = porcentaje de población que presenta atributo deseado.

q = porcentaje de población que presenta atributo no deseado (1-p).

Nota: cuando no hay evidencia de la población que posea o no atributo deseado se asume 50% para p y 50% para q.

e = error de estimación máximo aceptado.

N = tamaño de la población (se conoce y es finito)

n = tamaño de la muestra

En la siguiente tabla se presenta el total de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas que brindan servicios turísticos, los mismos que se encuentran entre los distritos de Huaraz y Chavín, siendo estas las que reciben mayor afluencia de turistas.

Tabla No. 2: La PEA ocupada en micro y pequeña empresa de turismo

| Distritos    | Hospedajes | Restaurantes | Agencias de viajes | Total       |
|--------------|------------|--------------|--------------------|-------------|
| Huaraz       | 376        | 380          | 268                | 1024        |
| Chavín       | 36         | 84           | 12                 | 132         |
| <b>Total</b> | <b>412</b> | <b>464</b>   | <b>280</b>         | <b>1156</b> |

El total de la PEA ocupada es de 1,156 trabajadores constituyen la población objeto de estudio, esta PEA se encuentran laborando en establecimientos como; hospedajes, restaurantes y agencias de viaje.

Los resultados de haber aplicado la fórmula de la muestra tipo estratificada, se presentan en la siguiente tabla, lo cual constituye en la muestra. El tamaño de la muestra es 85 trabajadores de la PEA ocupada.

Tabla No. 3: Tamaño de la muestra (PEA ocupada) por establecimiento

| Distrito | Hospedaje | Agencias de viaje | Restaurante | Total         |
|----------|-----------|-------------------|-------------|---------------|
| Huaraz   | 17        | 17                | 17          | 51            |
| Chavín   | 11        | 8                 | 15          | 34            |
| Total    | 29        | 25                | 32          | <b>n = 85</b> |

#### 3.4. Instrumentos de recopilación de datos.

En la recopilación de datos se ha empleado, los siguientes instrumentos:

| Instrumentos                   | Aplicación   |
|--------------------------------|--|
| - Notas de salidas de campo.   | Vista a la MYPEs, conversación con los propietarios y los trabajadores.                      |
| - Cuestionario de entrevistas. | Aplicación a los propietarios, administradores y trabajadores, a cargo de los encuestadores. |
| - Registro de lista de cotejos | Verificación de los encuestados por distrito.  |

También en el presente trabajo de investigación se considera técnicas como; la revisión de literatura que consiste en hacer una exhaustiva y actualizada revisión

de fuentes de información. Las fuentes a las que recurriremos también serán diversas tesis de investigación realizadas anteriormente, libros, etc.

### **3.5. Análisis estadístico o interpretación de la información.**

En el procesamiento de información se aplicará los procesadores estadísticos como el Eviews 9 y el SPSS 21. A través estos softwars, se obtendrá los estimadores del modelo de **regresión lineal múltiple**.

Los estimadores y estadísticos del modelo de regresión lineal múltiple muestran la causalidad de los determinantes del salario monetario.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1. Ubicación del distrito de Huaraz y Chavín.**

#### **Distrito de Huaraz.**

La ciudad de Huaraz se ubica al sureste de la Provincia de Huaraz, en el departamento de Ancash. El área metropolitana abarca gran parte de los distritos de Independencia y Cercado de Huaraz. Pertenece a la región Quechua debido a que está ubicada a 3.052 m.s.n.m.

El área urbana de Huaraz está localizado dentro de la cuenca del río Santa, las características del entorno de la ciudad de Huaraz corresponden a las de un valle interandino. Geográficamente, está localizada en el Valle del Callejón de Huaylas, limitado por las cordilleras Blanca y Negra, cuyo río principal es el Santa que la atraviesa por la margen izquierda de sur a norte y el río Quillcay que la cruza de este a oeste.

En la ciudad de Huaraz, según el INEI (2017) el 50% de la Población Económicamente Activa se dedica a las actividades del comercio y servicios, en los últimos años se ha incrementado el micro y pequeña empresa como alternativas de supervivencia para enfrentar el desempleo. El potencial para el desarrollo empresarial es el impulso del comercio, el turismo y la artesanía.

#### **Distrito Chavín de Huantar.**

Se ubica entre los 77° 16'11" de longitud oeste y 08° 58'15" de latitud sur en el Callejón de Conchucos, en la zona centro-oriental del departamento de Ancash

a los pies de la Cordillera Blanca, en la provincia de Huari. Tiene una altitud de 2900 m.s.n.m. en su parte más baja y 6370 m.s.n.m. en su parte más alta. Está además en una quebrada a orillas de los ríos Mosna y Huachecsa, afluente del Marañón.

El pueblo de Chavín fue declarado como Ambiente Urbano Monumental mediante Resolución Jefatural N° 009-89-INC, el 12 de enero de 1989. En él se encuentra el Monumento Arqueológico Chavín de Huantar, reconocido por la UNESCO como Patrimonio Cultural de la Humanidad, el cual representa el testimonio más temprano de la civilización en la zona. Alrededor de ella operan micro y pequeñas empresas que brindan servicios de hospedaje, restaurante y agencias de viaje.

#### **4.2. La actividad turística; el micro y pequeñas empresas.**

La micro y pequeñas empresas (MYPEs) de servicio hospedajes en la ciudad de Huaraz presenta una variada oferta de establecimiento de hospedajes categorizados, desde hoteles de 3 estrellas hasta hostales de 1 estrella y albergue haciendo un total de 115 establecimientos de hospedaje de las cuales 62 se encuentran categorizados y 53 no se encuentran categorizados. Estas MYPEs cuentan dentro de sus establecimientos con un aproximado de 376 PEA ocupada, y más de 36 en el distrito de Chavín (MINCETUR, 2017).

El MINCETUR a través de I Perú Huaraz, ha registrado en la ciudad de Huaraz 84 establecimientos de servicios de alimentación y bebidas que están al servicio de los visitantes nacionales y extranjeros, pero ninguna de ellas están Categorizados

por la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, todas ellas funcionan con licencia de funcionamiento otorgado por la municipalidad Provincial de Huaraz entre restaurantes de comida Peruana, Internacional, Vegetariana, Cafés, etc. ¿la PEA que labora en estos establecimientos cuentan con algún perfil específico?, ¿Qué factores consideran importantes los propietarios de establecimientos de servicios de alimentación para definir el salario de sus trabajadores?.

De acuerdo a la información obtenida por MINCETUR e I Perú – Huaraz a la fecha existen 161 empresas que están adecuados al Reglamento de Agencia de Viaje y Turismo (Decreto Supremo N° 026-2004-MINCETUR). De las cuales 2 son minoristas, 9 son minoristas y operadores de turismo, 149 son operadores de turismo y 1 es mayorista.

Según cifras del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), en el año 2017 arribaron al departamento de Ancash 1,1 millón de visitantes, de los cuales, el 4,4 por ciento fueron extranjeros. Asimismo, los visitantes al sitio arqueológico “Chavín de Huántar” y al Parque Nacional Huascarán ascendieron a 362,6 mil personas (270,1 mil nacionales y 92,5 mil extranjeros)

#### **4.3. La PEA en la región Ancash.**

La Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en la región Ancash, se muestra con un leve crecimiento en los últimos años, en la siguiente gráfica se evidencia dicha tendencia. En 2008, el crecimiento de la PEA ocupada fue

superior al 4%, creciendo más la PEA ocupada de hombres que de las mujeres, pero en 2009, fue negativo, en vez de crearse nuevos puestos de trabajo, se producen despidos de trabajadores, en este caso siendo los más afectados las mujeres.

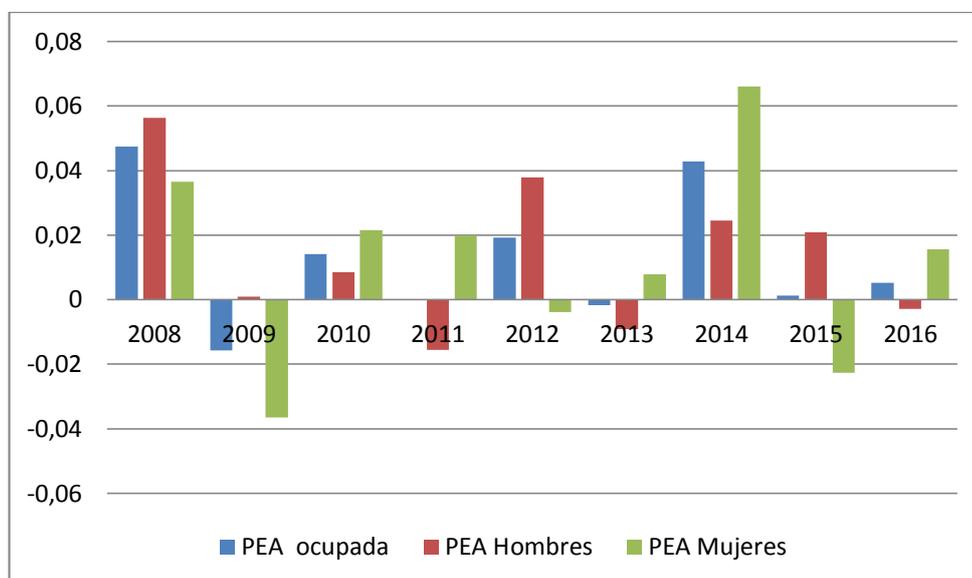


Figura N° 01: Ancash, PEA ocupada según sexo (var. %)

Fuente: INEI (2017). Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016.

Un crecimiento significativo de la PEA ocupada se produce en los años 2012 y 2014. En 2012, la PEA hombres crece alrededor de 4%, por encima de la PEA mujeres, mientras que en 2014, se produce lo contrario, la PEA mujeres crece por alrededor de 6%, por encima de la PEA hombres que apenas creció en ese año en 2%. La diferencia entre el crecimiento de la PEA hombres y mujeres, aún no ha sido explicado, pero se puede presumir que es resultado del crecimiento del sector servicios donde las mujeres tienen mayores oportunidades de encontrar un puesto de trabajo.

Otro hecho resaltante en la región Ancash, es la escasa PEA ocupada formal, es decir, la mayoría de los trabajadores carecen de reconocimiento de sus derechos por parte de sus empleadores (no cuentan con un contrato). En 2015, la PEA formal es la quinta parte del total PEA ocupada, mientras que la PEA informal representa el 80% del total de la PEA. La informalidad en los últimos siete años no se ha reducido, este hecho no solamente tiene efectos negativos sobre la recaudación tributaria, sino, afecta a miles de trabajadores de la PEA ocupada que por estar en condición informal carecen de beneficios sociales.

Según Banco Central de Reserva del Perú (diciembre de 2016), el empleo en la ciudad de Huaraz, sobre todo en empresas privadas formales de 10 y más trabajadores cayó en 2,2 por ciento. Este desempeño se registró en casi todos los sectores, excepto en la actividad extractiva (2,8 por ciento) que atenuaron la caída registrada en el mes.

Al finalizar el año 2016, el empleo creció de 1,2 por ciento interanual, producto de la expansión en el sector extractivo (13,2 por ciento) y en el sector comercio (1,7 por ciento). Por el contrario, se contrajeron los sectores de transportes, almacenes y comunicaciones (-3,6 por ciento) y servicios (-1,5 por ciento). Sin embargo, es importante precisar según datos preliminares del BCR sucursal Trujillo, a mediados de 2017, se ha recuperado la creación de empleo en el sector turismo, básicamente en los establecimientos como; hoteles, restaurante y transporte de turistas.

#### 4.4. PEA ocupada en micro y pequeñas empresas en Huaraz y Chavín.

Entre los distritos de Huaraz y Chavín se localizan micro y pequeñas empresas de servicios turísticos formales: Hospedajes, Restaurantes y Agencias de Viaje. En Huaraz la PEA ocupada supera 1,024 que se encuentran laborando en distintos establecimientos y en Chavín son 132.

Tabla No 3: PEA ocupada por establecimiento turístico.

| Distritos | Hospedajes | Restaurantes | Agencias de viajes | Total |
|-----------|------------|--------------|--------------------|-------|
| Huaraz    | 376        | 380          | 268                | 1024  |
| Chavín    | 36         | 84           | 12                 | 132   |
| Total     | 412        | 464          | 280                | 1156  |

Fuente: Municipalidad provincial de Huaraz, distrital de Chavín,  
MINCETUR - I Perú Huaraz (2017)  
Elaboración propia.

En la tabla No. 3, se muestra que los restaurantes en el distrito de Huaraz acogen la mayor cantidad de PEA, son 380 al año 2017, mientras que en Chavín son 84. También en la ciudad de Huaraz, en hospedajes laboran más 370 trabajadores. El total del PEA ocupada que laboran en los hospedajes son 412 entre Huaraz y Chavín, mientras en restaurantes son 464 trabajadores y en agencias de viajes son 280 trabajadores.

La PEA ocupada está conformada por hombres y mujeres, en la siguiente figura No.2, se muestra que el género femenino representa el 55% del total de la PEA, mientras que 45% está compuesto por hombres.

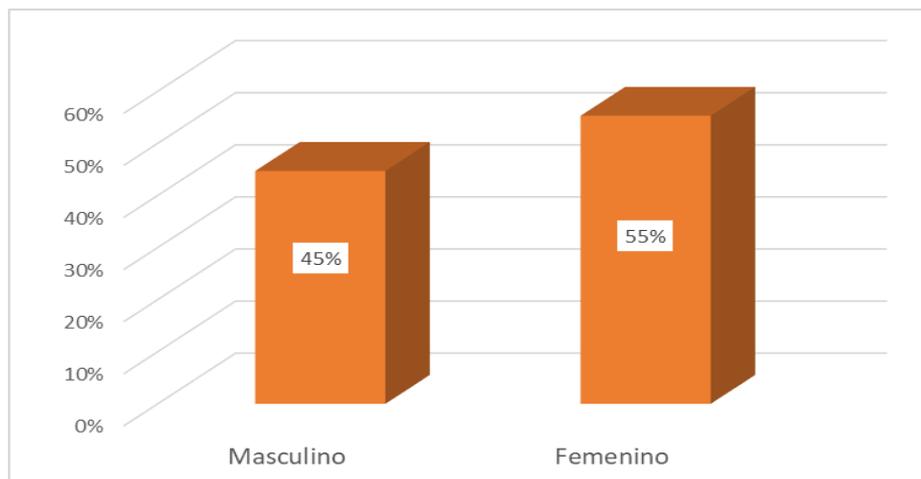


Figura No 2: PEA en micro y pequeñas empresas ocupada según género.

#### 4.5. PEA según edad y por establecimiento.

Se evidencia que la mayoría de la PEA ocupada (35%) en el sector turismo oscila entre las edades de 26 a 40 años de edad, seguida por el segmento de trabajadores con edad menor a 25 años, que representan el 32%. Estos datos expresan que el 67% de la PEA cuentan con menos de 40 años, en ese sentido siendo una de las características la presencia de jóvenes en el sector turismo.

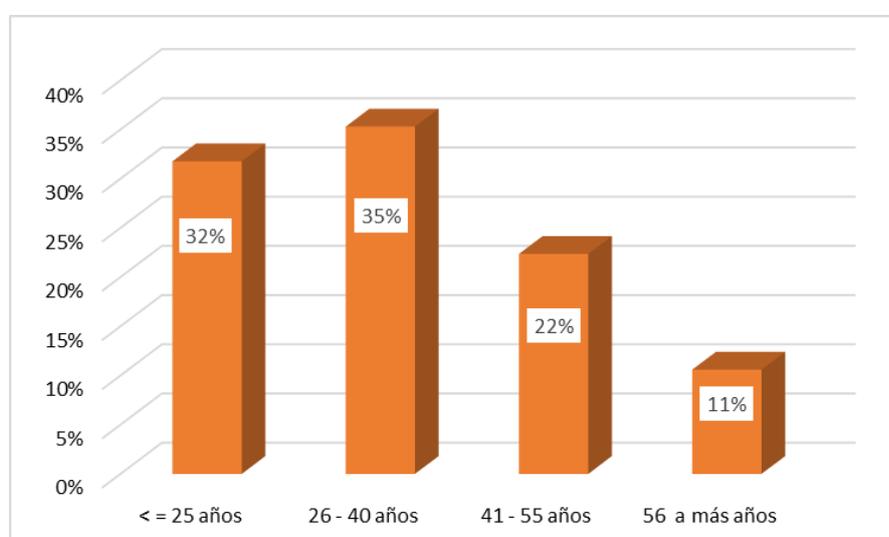


Figura No. 3: PEA ocupada según edad  
Elaboración propia.

La PEA con edad menor a 40 años, en su mayoría está concentrado en los restaurantes, y hospedajes. Para ciertos investigadores como Tinoco (2012) Directora de la Organización Internacional del trabajo, Lima, afirmó que el turismo es un sector que genera empleo, y se debe aprovechar sobre todo en las personas más jóvenes, ya que en América Latina el desempleo juvenil urbano es de 14.9%, más del doble de la tasa general y el triple de la de los adultos.

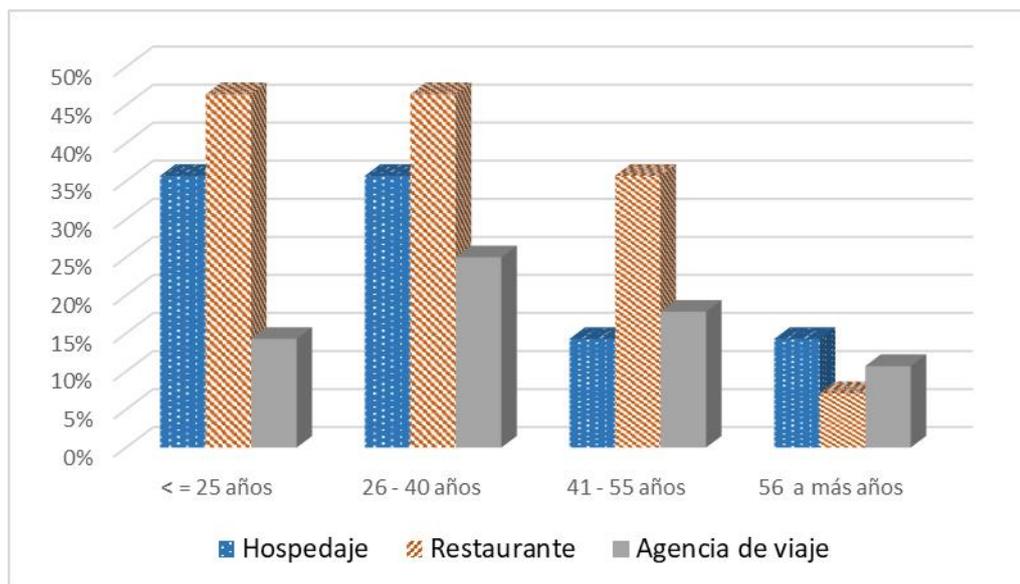


Figura No. 4: PEA ocupada según edad y establecimiento  
Elaboración propia.

#### 4.6. PEA por establecimientos e ingreso salarial.

La mayor concentración de la PEA se encuentra en los restaurantes, que son el 45% de la PEA ocupada, seguido por los hospedajes que albergan alrededor del 33% de la PEA y el restante 22% se encuentran laborando en las agencias de viaje.

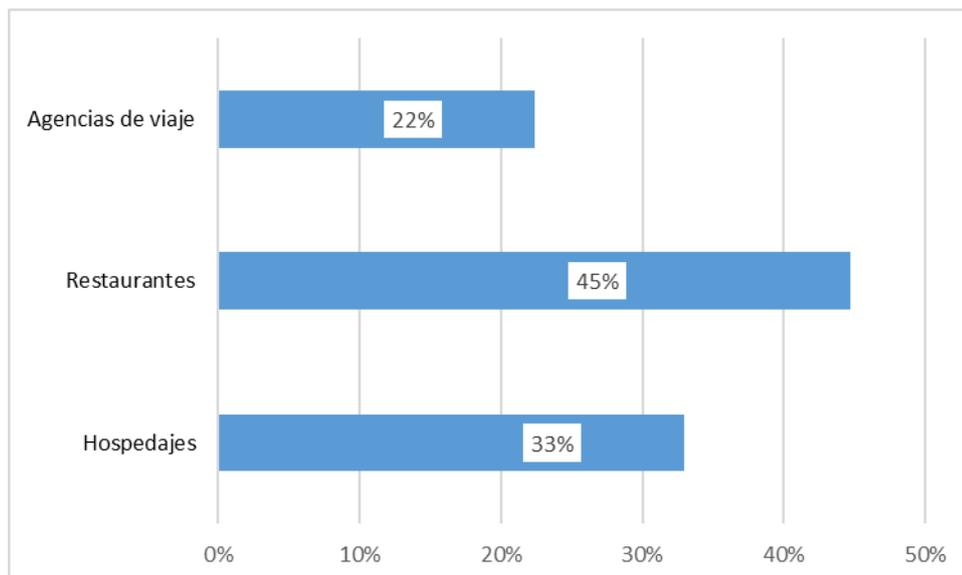


Figura No. 5: PEA ocupada según establecimientos

Elaboración propia.

A continuación, se analiza el ingreso salarial actual de la PEA ocupada según establecimientos, en la siguiente figura No. 4, se presenta tres intervalos de ingreso salarial, un grupo que recibe hasta S/. 850, otro grupo obtiene ingresos entre S/. 850 hasta S/. 3,600, y el último grupo de la PEA perciben superior a S/, 3,600.

En el primer segmento de la PEA ocupada encuentran aquellos que reciben como ingreso salarial entre S/. 850 hasta S/. 3,600. El 70% de la PEA de este segmento se encuentran laborando en los hospedajes, 68% de la PEA en las agencias de viaje, y el 52% de la PEA ocupada laboran en los restaurantes.

El segundo segmento de la PEA ocupada, reciben ingreso salarial por debajo de S/. 850.00, el más numeroso de este segmento se encuentran laborando en los

restaurantes (44%), seguido por aquellos se encuentran laborando en hospedajes (25%), y en menor número trabajan en agencias de viaje (16%).

Un tercer grupo reducido de la PEA ocupada perciben ingresos salariales superior a S/. 3,600, siendo las agencias de viaje los que albergan el 15% de PEA ocupada en este grupo, seguido por 4% y 3% de la PEA se encuentran en los hospedajes y restaurantes respectivamente.

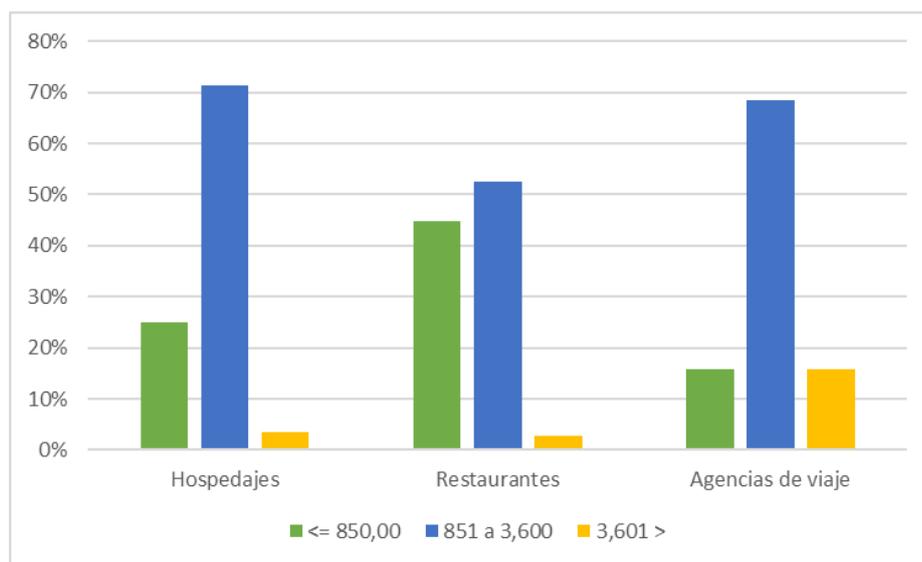


Figura No. 6: PEA ocupada según ingreso salarial y establecimientos  
Elaboración propia.

#### 4.7. Años de estudio de la PEA por establecimiento.

Los años de estudio es una de las variables que determina el nivel de salario actual en micro y pequeña empresa. En la siguiente figura No. 7 se evidencia que la mayoría de la PEA cuenta con estudios entre 11 y 13 años, lo cual está referida a los que han terminado estudios secundarios y alguna carrera técnica, algunos concluidos otros por concluir.

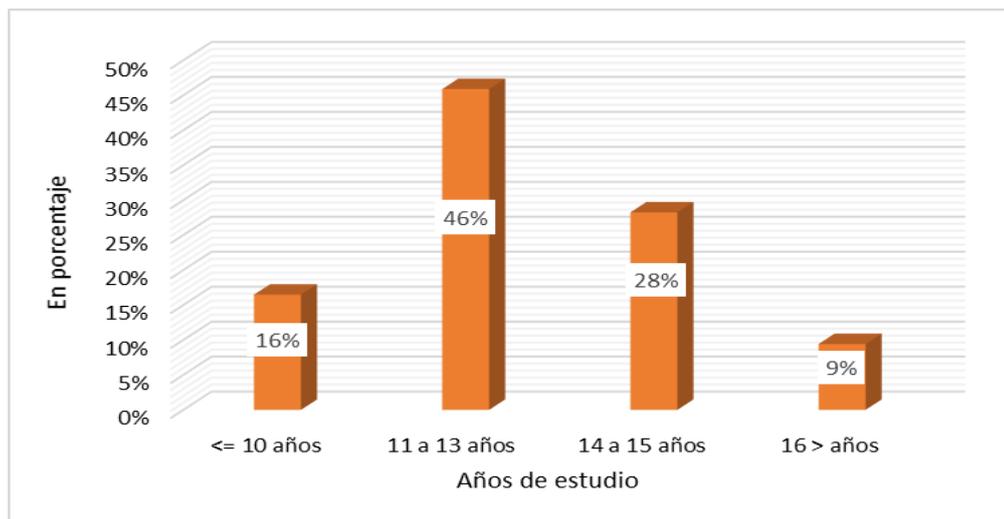


Figura No. 7: Años de estudio de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresa.  
Elaboración propia.

La PEA con estudios superiores universitarios en su mayoría se concentra en micro y pequeña empresa de agencia de viajes, generalmente en estos establecimientos se encuentra laborando profesionales del turismo con estudios universitarios. Este resultado se muestra en la siguiente figura.

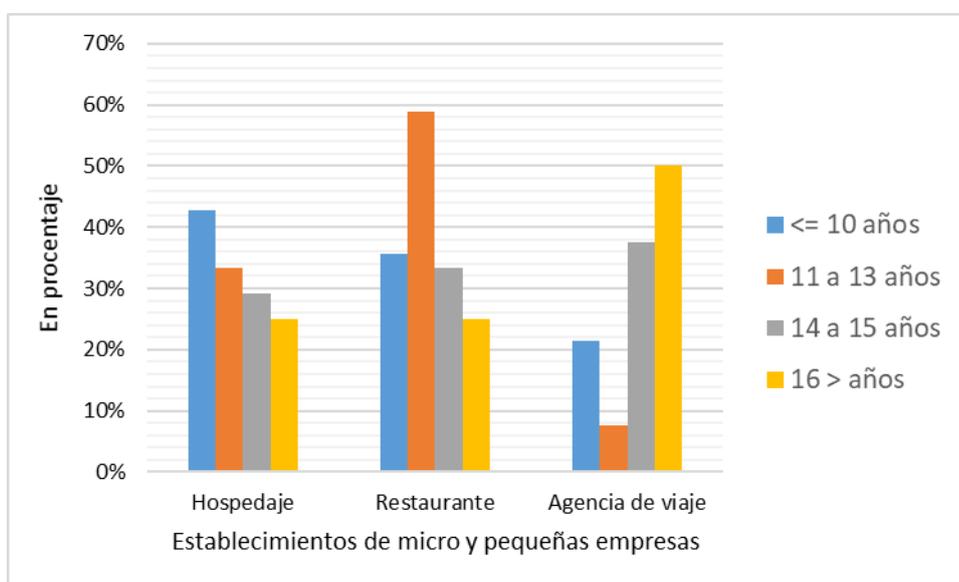


Figura No. 8: PEA con años de estudio por establecimientos.  
Elaboración propia.

La PEA ocupada que cuenta con estudios entre 11 y 13 años, se encuentra laborando en restaurantes, es decir, el 60% de la PEA en este tipo de establecimientos cuenta con secundaria completa y alguna carrera corta. Mientras que los hospedajes laboral en su mayoría (42%) aquellos que cuentan con estudios menor a 10 años. En este tipo de establecimiento el personal apenas cuenta con secundaria completa y otros únicamente con nivel primaria.

#### 4.8. Años de experiencia laboral por establecimiento.

La experiencia laboral es uno de los factores determinantes en la negociación de los salarios en micro y pequeñas empresas del sector turismo, siendo este factor importante en el momento de brindar servicio. El 66% de la PEA cuentan hasta 5 años de experiencia laboral en el sector y el 24% cuentan entre 6 y 15 años de experiencia. Estos resultados se muestran en la figura No. 9.

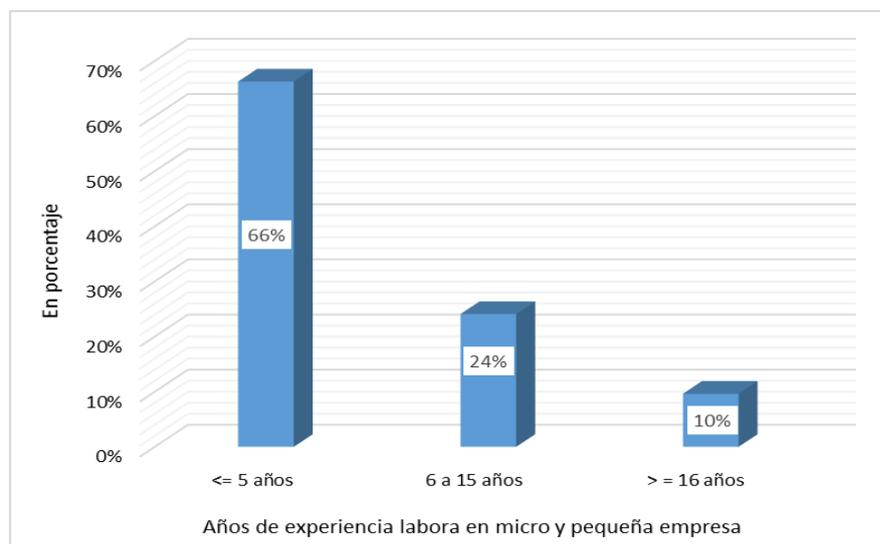


Figura No. 9: PEA con años de experiencia labora en el sector.

Elaboración propia.

En el desarrollo de la investigación se ha identificado que la PEA con mayor experiencia se encuentran laborando en micro y pequeña empresa de establecimientos de hospedaje. El 50% de la PEA en los hospedajes cuenta con más de 15 años de experiencia, mientras que los restaurantes la mayoría (40%) de la PEA cuentan con menos de 5 años de experiencia laboral.

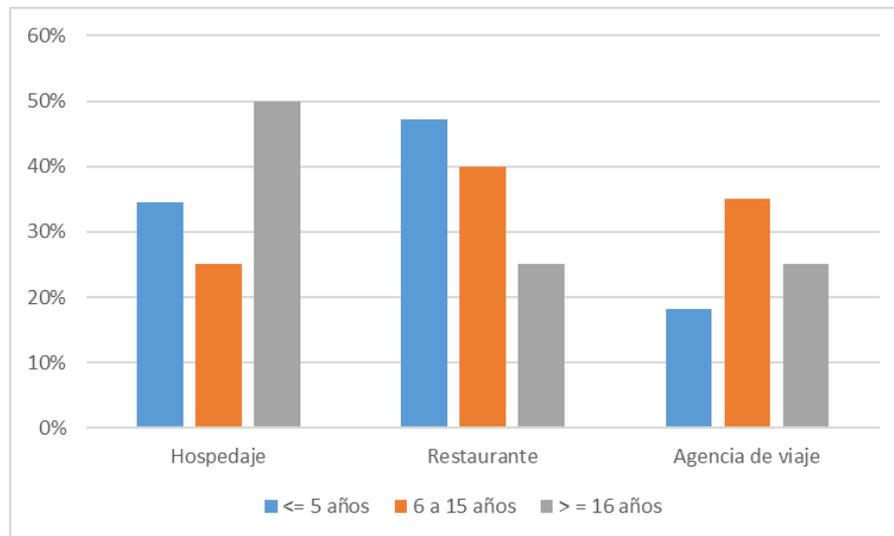


Figura No.10: PEA con años de experiencia por establecimiento. Elaboración propia.

#### 4.9. Relación entre salario actual, años de estudio y experiencia laboral

En la siguiente figura se presenta la relación entre el ingreso salarial y los años de estudio de la PEA ocupada en el sector turismo, específicamente en el micro y pequeña empresa. Esta relación confirma que a mayor educación las personas obtienen mayor beneficio, es decir, a mayor estudio mayor ingreso salarial, lo cual se cumple la teoría de la eficiencia del salario.

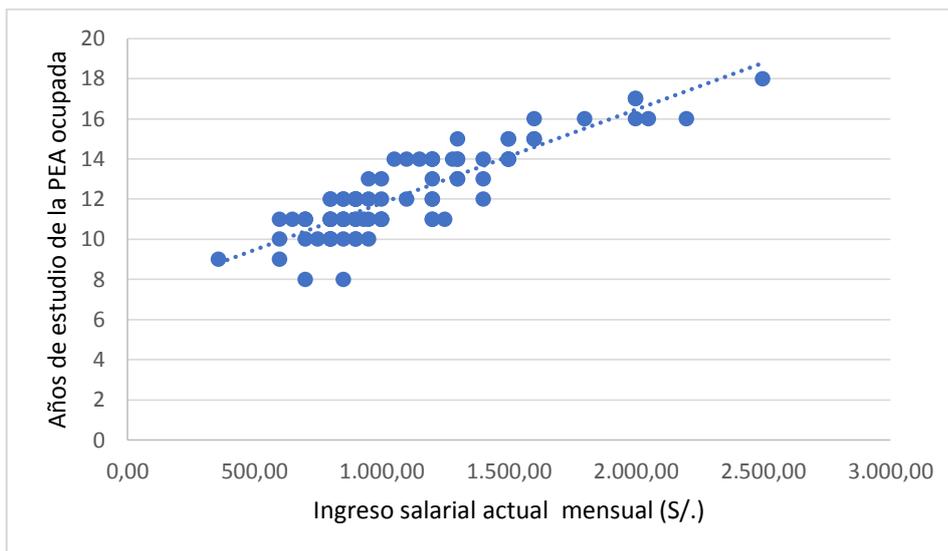


Figura No.11: Relación entre el ingreso salarial y los años de estudio.

Otro factor determinante del ingreso salarial es la experiencia laboral en el sector con que cuenta la PEA, en la siguiente figura No. 12 se evidencia una relación directa y positiva. Los mayores ingresos salariales, obedecen a mayores años de experiencia laboral en el sector, hecho que se cumple lo que en teoría se considera que las personas con mayor especialización por los años dedicados a una actividad específica obtienen mayores ingresos salariales.

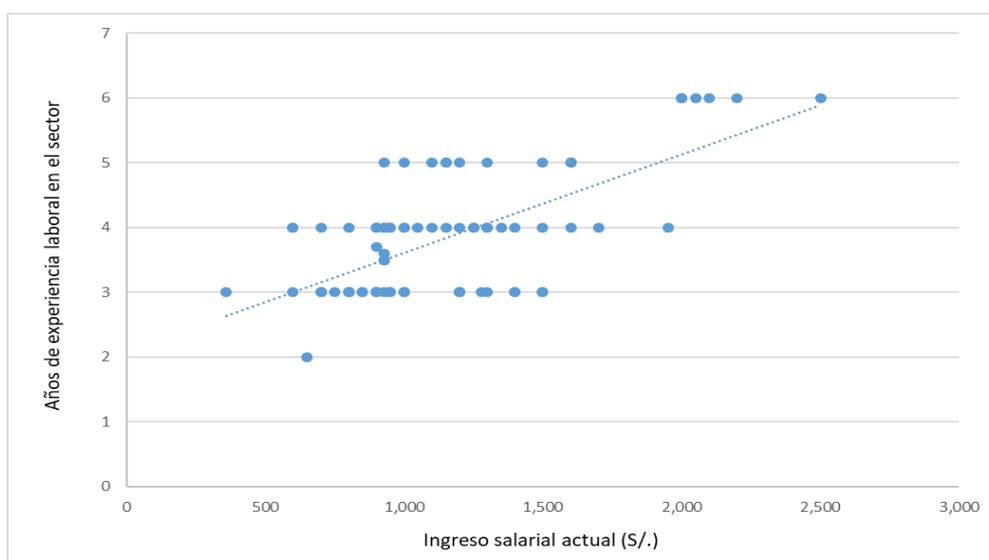


Figura No.12: Relación entre el ingreso salarial y los años experiencia laboral.

#### 4.10. Prueba de hipótesis general.

Una vez analizado el comportamiento del ingreso salarial de la PEA ocupada en las MYPEs del sector turismo, se identifica las variables explicativas que son; años de estudio, experiencia laboral en el sector, el salario anterior y el nivel de subempleo. El siguiente paso consiste en estimar los coeficientes (parámetros) de la ecuación de regresión lineal múltiple, puesto que ella va a medir el nivel de incidencia de los factores (variables independientes) sobre el ingreso salarial actual.

En la siguiente ecuación se presentan la variable dependiente; ingreso salarial de la PEA ocupada y los factores que determinan la variable dependiente.

$$Wa = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Ex\_lab_i + \beta_3 W\_ant_i + \alpha_1 Sub\_emp_i + \mu_i$$

Donde:

Wa = Ingreso salarial actual de PEA ocupada

Edu = años de estudio.

Ex\_lab= años de experiencia laboral en el sector.

W\_ant= El salario anterior

Sub\_emp = Sub empleo si <850 = 1 y ocupado >850 = 0)

B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, B<sub>3</sub>= los estimadores

La prueba de hipótesis general se presenta en el resultado de la regresión lineal múltiple que se muestra en la siguiente tabla No 6, donde se muestran los valores de los coeficientes que miden la incidencia de los factores determinantes del

ingreso salarial actual de la PEA ocupada en los establecimientos de micro y pequeñas empresas del sector turismo ubicados entre Huaraz y Chavín.

El análisis de los resultados de la regresión lineal múltiple, se inicia con el planteamiento de las siguientes:

$$\begin{array}{lll}
 H_0: & \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 & \text{Hipótesis nula} \\
 H_1: & \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0 & \text{Hipótesis} \\
 & \text{alternativa} & 
 \end{array}$$

El valor de los coeficientes obtenidos a través del método Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCo), son todas diferentes a cero, lo que se confirma la hipótesis alternativa, es decir, los coeficientes (betas) de las variables; años de estudio, experiencia laboral en el sector, salario anterior, y el subempleo, por lo que se rechaza de plano la hipótesis nula.

Tabla No. 6: Resultado de regresión lineal múltiple.

| Variable           | Coefficient | Std. Error            | t-Statistic | Prob.     |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| C                  | 2.517220    | 0.456679              | 5.512012    | 0.0000    |
| LOG(EDU)           | 1.114353    | 0.144114              | 7.732447    | 0.0000    |
| LOG(EX_LAB)        | 0.144555    | 0.082878              | 3.744184    | 0.0850    |
| LOG(W_ANT)         | 0.228612    | 0.079136              | 2.888839    | 0.0050    |
| SUB_EMPL           | -0.193007   | 0.041291              | -4.674324   | 0.0000    |
| R-squared          | 0.836660    | Mean dependent var    |             | 6.952139  |
| Adjusted R-squared | 0.828390    | S.D. dependent var    |             | 0.341205  |
| S.E. of regression | 0.141347    | Akaike info criterion |             | -1.017517 |
| Sum squared resid  | 1.578342    | Schwarz criterion     |             | -0.872826 |
| Log likelihood     | 47.73572    | Hannan-Quinn criter.  |             | -0.959352 |
| F-statistic        | 101.1637    | Durbin-Watson stat    |             | 2.048398  |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000    |                       |             |           |

Los resultados de la Tabla No. 6, muestran los valores de los coeficientes que multiplican a los factores determinantes del ingreso salarial, así mismo en la misma tabla se presenta la significancia de cada una de las variables independientes y la bondad de ajuste de estas con la variable dependiente.

También en la tabla No. 6, se demuestra la consistencia de cada uno del coeficiente (betas), se emplea la prueba t-student, para el análisis individual de las variables independientes. En seguida se presenta la evaluación de significancia individual de las variables independientes.

La primera variable independiente, en este caso años de estudios, resulta siendo multiplicado por un coeficiente diferente a cero, por lo que se rechaza hipótesis nula ( $\beta_1 = 0$ ), y se acepta la hipótesis alternativa al resultar valor positivo del coeficiente  $\beta_1 = 1.1143$ . El resultado significa que por cada 1 año adicional de estudio, el ingreso salarial se va incrementar en 111.43%, bajo el supuesto que los demás variables independiente se mantienen constantes.

La probabilidad de que ocurra lo contrario sobre la hipótesis alternativa es 0.000, con lo cual se afirma que la variable años de estudio es altamente significativo para explicar el ingreso salarial actual. Para confirmar la hipótesis alternativa se verifica el valor t calculado igual a 7.73 mayor al valor t crítico que es 3.21, para el nivel de significancia de 0.05.

La segunda variable independiente, experiencia laboral tiene como coeficiente  $\beta_2 = 0.1445$ , con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. El resultado significa que por cada 1 año adicional de experiencia laboral, el ingreso salarial varía positivamente en 14.45%, es decir, a mayores años de experiencia el ingreso de la PEA dentro de las micro empresas del sector turismo será también mayor. La probabilidad de que ocurra lo contrario sobre la hipótesis alternativa es 0.085, puesto que el valor t calculado igual a 3.7441 mayor al valor t crítico que es 3.21.

La tercera variable independiente es salario anterior, que luego de la regresión resulta con un coeficiente  $\beta_3 = 0.2286$ , siendo un valor positivo con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, que nos indica la incidencia del salario anterior sobre el ingreso salarial actual.

Además, el valor de  $\beta_3 = 0.2286$ , significa por una variación de 1% en el salario anterior, el ingreso salarial actual va incrementarse en 22%. De este resultado se desprende que la PEA del sector turismo busca en su próxima negociación obtener mayores salarios que el periodo anterior. La probabilidad de que ocurra lo contrario es 0.005, lo cual es altamente significativo.

Por último se presenta la incidencia de la variable Dummy subempleo sobre el ingreso salarial de la PEA en las micro y pequeñas empresas de servicios turísticos, esta variable presenta como coeficiente  $\beta_4 = -0.1930$ , valor negativo que nos indica ante mayor subempleo, la negociación de los salarios será

negativo, es decir, el empleador, en este caso los propietarios de micro y pequeña empresa ante el subempleo ofrecerán menores salarios. La explicación de esta variable es altamente significativa, puesto que la probabilidad de que ocurra lo contrario es 0.000.

La transcripción de los resultados a la ecuación de regresión lineal múltiple quedaría como sigue:

```

Estimation Command:
=====
LS LOG(WA) C LOG(EDU) LOG(EX_LAB) LOG(W_ANT) SUB_EMPL

Estimation Equation:
=====
LOG(WA) = C(1) + C(2)*LOG(EDU) + C(3)*LOG(EX_LAB) + C(4)*LOG(W_ANT) + C
(5)*SUB_EMPL

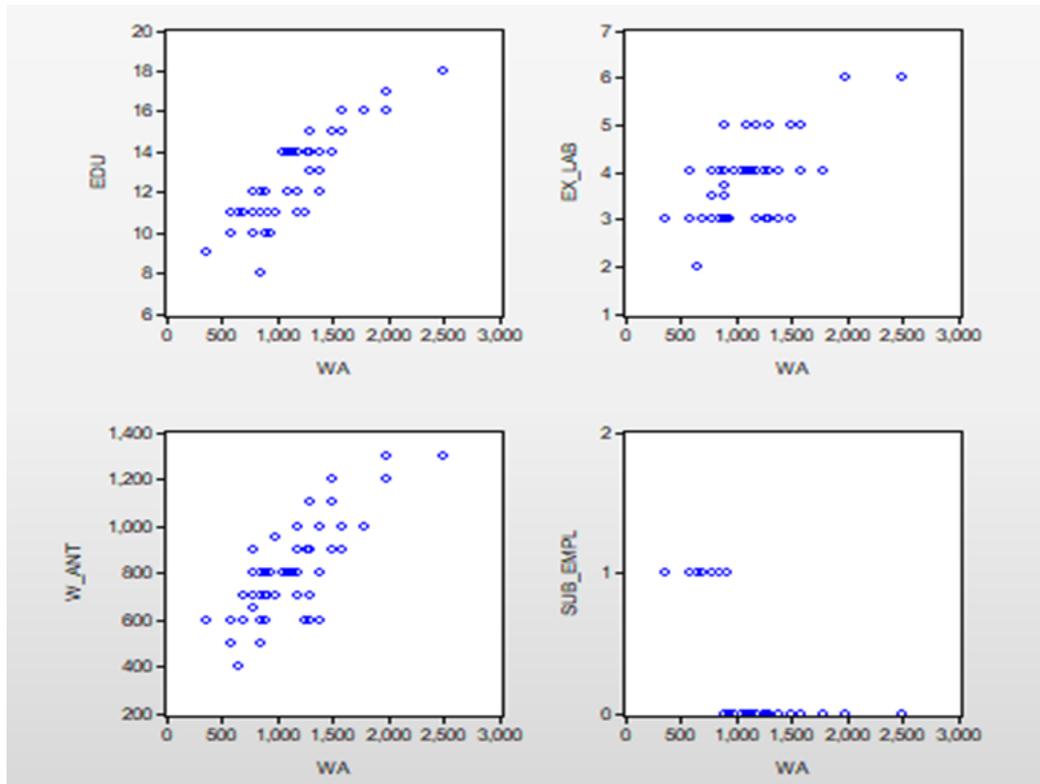
Substituted Coefficients:
=====
LOG(WA) = 2.51721991749 + 1.11435344196*LOG(EDU) + 0.144554507177
*LOG(EX_LAB) + 0.22861205731*LOG(W_ANT) - 0.193007050045*SUB_EMPL

```

#### **4.11. Bondad de ajuste y significancia del modelo.**

Una vez calculado la regresión lineal múltiple, se inicia con el análisis de los resultados del modelo econométrico, que permite rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alternativa.

En la siguiente figura se presenta el tipo de relación de la variable ingreso salarial actual con las demás variables independientes del modelo de regresión lineal múltiple. Es evidente que el salario actual presenta correlación positiva con las variables, nivel de educación, experiencia laboral y el salario anterior, respecto al subempleo no se evidencia con claridad debido a que esta variable está representado por Dummy como proxy.



Otro aspecto importante del resultado de la regresión lineal múltiple es evaluar la bondad de ajuste del modelo, para ello se recurre a los coeficientes de correlación múltiple ( $R$  múltiple), y su cuadrado ( $R^2$ ), coeficiente de determinación que expresa la proporción de la varianza de la variable dependiente que está explicada por las variables independientes.

A continuación, se presenta el coeficiente de correlación  $R$ , y la determinación de  $R$  cuadrado ajustado. El valor de coeficiente de correlación es 0.8366, este valor indica que existe una asociación lineal positiva muy alta entre la variable dependiente y las variables independientes (factores determinantes del ingreso salarial actual).

El valor del coeficiente de determinación ( $R^2$ ) es 0.8283, este valor indica que el comportamiento o la varianza, en este caso el ingreso salarial de la PEA en micro y pequeñas empresas del sector turismo, es explicada en 82.83% por las variables años de estudio, experiencia laboral, salario anterior y el subempleo. Solamente el restante es  $(1-0.82) 0.18$ , lo cual significa que la determinación del ingreso salarial actual es explicada en 18% por otras variables que no se encuentran especificadas dentro del modelo.

Tabla No. 6: Bondad de ajuste del modelo econométrico.

|                    |          |                       |           |
|--------------------|----------|-----------------------|-----------|
| R-squared          | 0.836660 | Mean dependent var    | 6.952139  |
| Adjusted R-squared | 0.828390 | S.D. dependent var    | 0.341205  |
| S.E. of regression | 0.141347 | Akaike info criterion | -1.017517 |
| Sum squared resid  | 1.578342 | Schwarz criterion     | -0.872826 |
| Log likelihood     | 47.73572 | Hannan-Quinn criter.  | -0.959352 |
| F-statistic        | 101.1637 | Durbin-Watson stat    | 2.048398  |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000 |                       |           |

Fuente: Elaboración propia

#### 4.12. Significancia conjunta o grado de Ajuste.

En la tabla No. 6, se presenta el valor del estadístico F, con lo cual se evalúa la significancia conjunta del modelo econométrico. El resultado de la regresión lineal múltiple muestra que el estadístico de la F de Fisher es igual a 101.16, valor que supera ampliamente al valor de tablas F (que de manera convencional se suele tomar como 4). Revisando la probabilidad de error asociada, se verifica que dicha probabilidad es de 0.00000, valor inferior al 5%.

De esta manera, considerando ambos indicadores rechazamos la hipótesis nula de no significancia conjunta al 95%. En consecuencia, podemos afirmar que el modelo es globalmente significativo para explicar el ingreso salarial actual en micro y pequeñas empresas del sector turismo.

#### **4.13. Pruebas de consistencia del modelo de regresión lineal múltiple.**

Cuando se propone un modelo para ajuste de datos, se establecen básicamente los siguientes supuestos sobre el error; independencia, normalidad, media cero y varianza constante. En seguida se presentan la prueba de los supuestos básicos del modelo de regresión lineal múltiple:

a) Correlograma.

La prueba de correlograma se presenta en la siguiente Tabla No. 7, en la primera columna se presenta al autocorrelación de los residuos, donde se muestra que ninguna barra sale de la banda de confianza, lo cual significa que el modelo está adecuadamente especificado.

Tabla No. 7: Resultado de la prueba de autocorrelación - correlograma

| Autocorrelation | Partial Correlation | AC | PAC    | Q-Stat | Prob*  |       |
|-----------------|---------------------|----|--------|--------|--------|-------|
|                 |                     | 1  | 0.242  | 0.242  | 3.8220 |       |
|                 |                     | 2  | 0.249  | 0.203  | 7.9371 | 0.005 |
|                 |                     | 3  | 0.090  | -0.008 | 8.4797 | 0.014 |
|                 |                     | 4  | 0.056  | -0.012 | 8.6919 | 0.034 |
|                 |                     | 5  | -0.137 | -0.180 | 10.002 | 0.040 |
|                 |                     | 6  | -0.091 | -0.047 | 10.585 | 0.060 |
|                 |                     | 7  | -0.154 | -0.069 | 12.300 | 0.056 |
|                 |                     | 8  | -0.160 | -0.083 | 14.171 | 0.048 |
|                 |                     | 9  | -0.128 | -0.023 | 15.401 | 0.052 |
|                 |                     | 10 | -0.187 | -0.137 | 18.062 | 0.034 |
|                 |                     | 11 | -0.135 | -0.059 | 19.484 | 0.035 |
|                 |                     | 12 | 0.033  | 0.128  | 19.572 | 0.052 |
|                 |                     | 13 | -0.000 | -0.013 | 19.572 | 0.076 |
|                 |                     | 14 | 0.148  | 0.125  | 21.394 | 0.065 |
|                 |                     | 15 | 0.085  | -0.030 | 21.999 | 0.079 |
|                 |                     | 16 | 0.138  | 0.011  | 23.651 | 0.071 |
|                 |                     | 17 | -0.072 | -0.169 | 24.110 | 0.087 |
|                 |                     | 18 | -0.073 | -0.147 | 24.585 | 0.104 |
|                 |                     | 19 | -0.065 | 0.031  | 24.981 | 0.125 |
|                 |                     | 20 | -0.061 | -0.007 | 25.332 | 0.150 |
|                 |                     | 21 | -0.126 | -0.070 | 26.869 | 0.139 |
|                 |                     | 22 | -0.070 | 0.001  | 27.358 | 0.159 |
|                 |                     | 23 | -0.054 | -0.009 | 27.657 | 0.187 |
|                 |                     | 24 | -0.054 | -0.005 | 27.962 | 0.217 |
|                 |                     | 25 | -0.060 | -0.047 | 28.349 | 0.246 |
|                 |                     | 26 | 0.036  | 0.030  | 28.490 | 0.286 |
|                 |                     | 27 | 0.104  | 0.084  | 29.712 | 0.280 |
|                 |                     | 28 | 0.159  | 0.013  | 32.651 | 0.209 |

\*Probabilities may not be valid for this equation specification.

b) Prueba de normalidad.

Uno de los supuestos básicos del modelo de regresión lineal clásico múltiple es el que los errores tengan distribución normal. Para detectar a la anormalidad, lo que en general se usa son contrastes de hipótesis, donde la hipótesis nula se plantea como; la información proviene de una población normal y la alterna es que este supuesto no se cumple.

**Pruebas mediante gráfica.**

Una propiedad de la distribución normal es que cualquier función lineal de variables normalmente distribuidas estará también normalmente distribuida. De esta manera, si se trabaja con muestras de menos de 100 observaciones resulta

crucial el verificar si los errores cumplen, de manera aproximada, una distribución normal.

Para llevar a cabo el contraste de normalidad se va a emplear el test de Jarque-Bera, el cual se formula bajo la hipótesis nula de normalidad de los residuos y se construye de la siguiente manera:

La puntuación de cero en asimetría indica que la distribución es completamente simétrica. Como son datos de una muestra, entonces no necesariamente implica que los datos no son normales, se debe tener un rango entre (-1,1); si los datos de la muestra están dentro de este rango, entonces se puede decir que los datos de la población son normales.

Según los resultados de la figura, la Kurtosis es 3.15, este valor se encuentra muy cercano 3, lo que nos indica que el error tiene una distribución normal. El coeficiente de asimetría (Skewness) es -0.14, este valor tiende a 0, lo que nos da indicios de normalidad.

El test de Jarque-Bera se ha utilizado para comprobar el supuesto de normalidad en los errores del modelo, el J-B resulta 0.2777, tiende a cero, por lo que no se rechaza la hipótesis nula, por otro lado, existe una alta probabilidad 0.87 (mayor al 0.05) de no rechazar la hipótesis nula de normalidad.

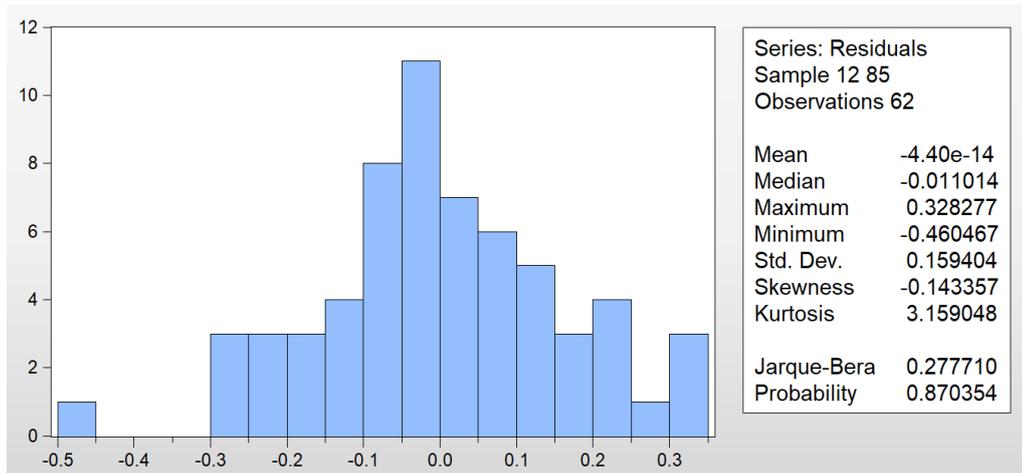


Figura 12: Distribución de residuales, (2017).

Prueba de Normalidad (Quantile - Quantile) Para que exista normalidad en los residuos los puntos deberá estar a lo largo de la recta, pero si los puntos están muy dispersos y la mayoría están fuera de la recta no existe normalidad.

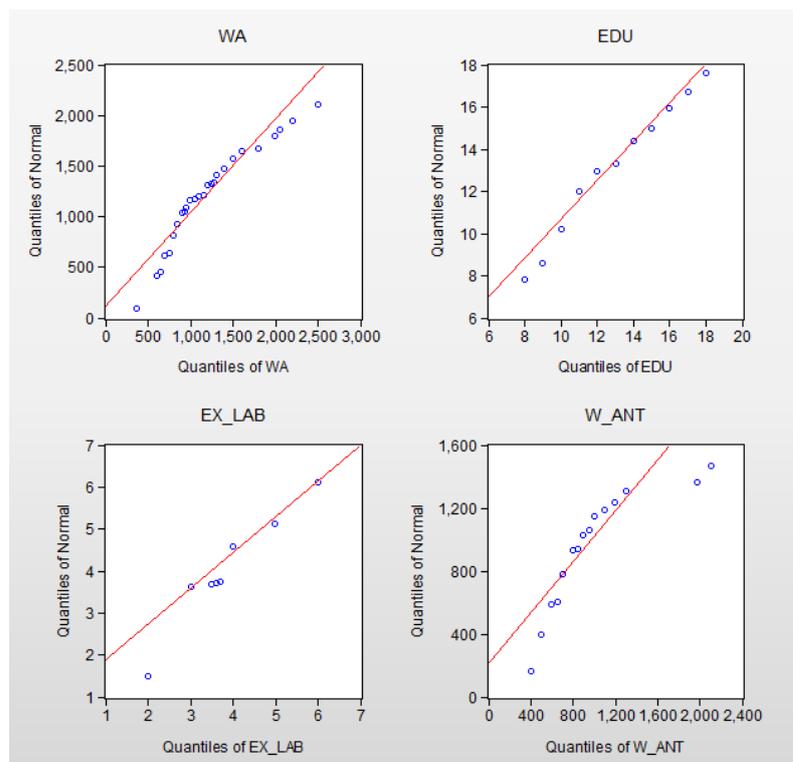


Figura 13: Distribución de residuales, (2017).

## Prueba de heterocedasticidad

Mediante el contraste de White, se busca determinar si las variables explicativas del modelo, sus cuadrados y todos sus cruces posibles no repetidos sirven para determinar la evolución del error al cuadrado.

Tabla No. 8: Heteroskedasticity Test: White

| F-statistic                 | 1.106604    | Prob. F(4,79)       | 0.3594      |        |
|-----------------------------|-------------|---------------------|-------------|--------|
| Obs*R-squared               | 4.456847    | Prob. Chi-Square(4) | 0.3477      |        |
| Scaled explained SS         | 6.213686    | Prob. Chi-Square(4) | 0.1837      |        |
| Dependent Variable: RESID^2 |             |                     |             |        |
| Variable                    | Coefficient | Std. Error          | t-Statistic | Prob.  |
| C                           | 0.116784    | 0.054323            | 2.149823    | 0.0346 |
| LOG(EDU)^2                  | -0.009441   | 0.006909            | -1.366438   | 0.1757 |
| LOG(EX_LAB)^2               | 0.005798    | 0.007398            | 0.783739    | 0.4355 |
| LOG(W_ANT)^2                | -0.001048   | 0.001396            | -0.750164   | 0.4554 |
| SUB_EMPL^2                  | -0.006952   | 0.009690            | -0.717410   | 0.4752 |

En la tabla No 8, se muestra como variable endógena los valores al cuadrado de los errores obtenidos, a su vez, todas las variables explicativas del modelo inicial, sus cuadrados y sus combinaciones no repetidas.

El R2 es bastante pequeña (4.45) lo que indica que las variables independientes al cuadrado no están correlacionadas al cuadrado de los errores, además dicho resultado no es significativo, por tanto, se rechaza la presencia de heterocedasticidad y se acepta la presencia de homocedasticidad en el modelo.

### 4.14. Prueba de hipótesis específico.

La hipótesis específica 1 sostiene que: la incidencia del subempleo es negativa en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.

Esta hipótesis se confirma con el resultado que se muestra en la tabla No. 9, donde el coeficiente de la variable subempleo es igual a: -134.999. lo cual quiere decir que el subempleo incide negativamente en la negociación del salario actual.

Tabla No. 9: Incidencia del subempleo sobre el ingreso salarial.

| Variable           | Coefficient | Std. Error         | t-Statistic | Prob.    |
|--------------------|-------------|--------------------|-------------|----------|
| C                  | -671.0365   | 158.5234           | -4.233044   | 0.0001   |
| SUB_EMPL           | -134.9992   | 52.61631           | -3.565729   | 0.0121   |
| EDU                | 148.2517    | 11.86626           | 12.49355    | 0.0000   |
| R-squared          | 0.791799    | Mean dependent var |             | 1105.529 |
| Adjusted R-squared | 0.786721    | S.D. dependent var |             | 399.7216 |
| F-statistic        | 155.9248    | Durbin-Watson stat |             | 2.110881 |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000    |                    |             |          |

Fuente: Elaboración propia.

La hipótesis específica 2 afirma lo siguiente: la incidencia del nivel educación y experiencia laboral es directa y positiva en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.

El resultado de la regresión se presenta en la siguiente tabla No. 10, donde se confirma que las variables años de educación y de experiencia laboral inciden positivamente sobre el ingreso salarial actual. El valor del coeficiente de la variable años de educación es 1.6111, resulta siendo positivo, con un nivel de confianza al 100%. Así mismo el valor del coeficiente de la variable años de experiencia laboral es 0.25064, es decir, por 1% de incremento de esta variable

independiente el ingreso salarial se incrementará en 25%, con un nivel de certeza muy cerca al 100%.

Tabla No. 10: Incidencia de años de educación y experiencia laboral.

| Variable           | Coefficient | Std. Error            | t-Statistic | Prob.     |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| C                  | 2.596589    | 0.281174              | 9.234823    | 0.0000    |
| LOG(EDU)           | 1.611198    | 0.130424              | 12.35353    | 0.0000    |
| LOG(EX_LAB)        | 0.250649    | 0.093073              | 2.693027    | 0.0086    |
| R-squared          | 0.771358    | Mean dependent var    |             | 6.952139  |
| Adjusted R-squared | 0.765713    | S.D. dependent var    |             | 0.341205  |
| S.E. of regression | 0.165154    | Akaike info criterion |             | -0.728812 |
| Sum squared resid  | 2.209352    | Schwarz criterion     |             | -0.641997 |
| Log likelihood     | 33.61011    | Hannan-Quinn criter.  |             | -0.693913 |
| F-statistic        | 136.6331    | Durbin-Watson stat    |             | 1.660423  |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000    |                       |             |           |

Elaboración propia

La tercera hipótesis específica es: la incidencia del salario anterior es directa y significativa en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín.

El resultado de la regresión de la hipótesis específico 3 se presenta en la siguiente tabla No. 11, donde se muestra el valor del coeficiente de la variable salario anterior es 0.3149, resulta siendo positivo, con un nivel de confianza prácticamente al 100%.

También en la tabla No. 11, se muestra el valor de coeficiente de correlación que resulta 0.7587, este valor indica que existe una asociación lineal positiva muy alta entre el variable ingreso salarial actual y el salario anterior.

Tabla No. 11: Incidencia del salario anterior sobre ingreso salarial

| Variable           | Coefficient | Std. Error            | t-Statistic | Prob.     |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| C                  | 1.404603    | 0.461796              | 3.041609    | 0.0032    |
| LOG(W_ANT)         | 0.314954    | 0.090942              | 3.463249    | 0.0009    |
| LOG(EDU)           | 1.381193    | 0.143241              | 9.642435    | 0.0000    |
| R-squared          | 0.758770    | Mean dependent var    |             | 6.949705  |
| Adjusted R-squared | 0.752886    | S.D. dependent var    |             | 0.339910  |
| S.E. of regression | 0.168971    | Akaike info criterion |             | -0.683522 |
| Sum squared resid  | 2.341201    | Schwarz criterion     |             | -0.597311 |
| Log likelihood     | 32.04969    | Hannan-Quinn criter.  |             | -0.648845 |
| F-statistic        | 128.9621    | Durbin-Watson stat    |             | 1.573888  |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000    |                       |             |           |

#### 4.15. El factor género en la determinación del ingreso salarial.

Parte del desarrollo de la investigación se incluye el factor género como determinante del ingreso salarial. En seguida se presenta la ecuación de regresión lineal múltiple donde se incluye el género como variable dummy.

$$Wa = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Ex\_lab_i + \beta_3 W\_ant_i + \alpha_1 Gen_i + \mu_i$$

Donde:

Wa = Ingreso salarial actual de PEA ocupada

Edu = años de estudio.

Ex\_lab= años de experiencia laboral en el sector.

W\_ant= El salario anterior

Gen = Género si es hombre = 1 y mujer = 0

B1, B2, B3= los estimadores

El resultado de la regresión lineal se presenta en la siguiente tabla No. 12 donde se evidencia que el factor género inciden positivamente sobre el ingreso salarial de la PEA ocupada, siendo el valor del coeficiente  $\alpha_1 = 59.94$ , sin embargo, no tiene

mayor importancia, es decir, la participación de esta variable en el modelo de regresión lineal nos es significativo por resultar con una probabilidad de 0.10.

También la importancia de esta variable radica en conocer la diferencia de ingreso salarial promedio entre hombres y mujeres, siendo la diferencia un promedio de S/. 59.94 a favor de los hombres,

Tabla No.12: Resultado de regresión lineal múltiple con variable género

| Variable           | Coefficient | Std. Error            | t-Statistic | Prob.    |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|----------|
| C                  | -994.3506   | 111.8370              | -8.891066   | 0.0000   |
| EDU                | 129.9225    | 12.34993              | 10.52010    | 0.0000   |
| EX_LAB             | 66.61801    | 25.60170              | 2.602093    | 0.0111   |
| W_ANT              | 0.268105    | 0.095317              | 2.812762    | 0.0062   |
| GEN                | 59.94108    | 36.96891              | 1.621392    | 0.1089   |
| R-squared          | 0.841005    | Mean dependent var    |             | 1108.571 |
| Adjusted R-squared | 0.832954    | S.D. dependent var    |             | 401.1314 |
| S.E. of regression | 163.9473    | Akaike info criterion |             | 13.09465 |
| Sum squared resid  | 2123419.    | Schwarz criterion     |             | 13.23934 |
| Log likelihood     | -544.9751   | Hannan-Quinn criter.  |             | 13.15281 |
| F-statistic        | 104.4675    | Durbin-Watson stat    |             | 1.744461 |
| Prob(F-statistic)  | 0.000000    |                       |             |          |

## V. DISCUSIÓN.

Los centros de mayor afluencia turística en la región Ancash, son los distritos de Huaraz y Chavín, donde se ubican los principales servicios turísticos. En los distritos mencionados la mayoría de los prestadores de servicios de hospedaje, restaurante y agencias de viaje son micro y pequeñas empresas. Estas empresas en Huaraz albergan alrededor de 1,024 Pobladores Económicamente Activos (PEA) y en el distrito de Chavín, la PEA supera 138. En ambos distritos la actividad turística es generadora de puestos de trabajo, como sostienen Atmark y Larruina (2011), en Uruguay, el aporte de las empresas turísticas a la economía de ese país es considerable, y propone las estrategias para generar empleo a través de este rubro.

El problema de desempleo entre los distritos de Huaraz y Chavín, han sido resueltos por ciertas temporadas gracias a la dinámica de la actividad turística, según cifras del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), entre los años 2016 y 2017, el arribo de turistas a la región Ancash se ha incrementado en 8.4%. En el año 2017 arribaron al departamento de Ancash 1,1 millón de visitantes, de los cuales, el 4,4 por ciento fueron extranjeros. Asimismo, los visitantes al sitio arqueológico “Chavín de Huántar” y al Parque Nacional Huascarán ascendieron a 362,6 mil personas (270,1 mil nacionales y 92,5 mil extranjeros).

Una mayor llegada de turistas a la región Ancash, significa que también la demanda de servicios turísticos va en aumento, consecuentemente las empresas que prestan

servicios turísticos también demanda mayor mano de obra. Lo que ocurre en Ancash coincide con la orientación de los informes emitidos por la OIT (2011), que muestran al sector turismo puede resolver el problema de la desocupación en América Latina y el Caribe.

En la presente investigación se presentan evidencias que concuerdan la teoría del salario de eficiencia con las demostraciones empíricas, por ejemplo, la PEA ocupada con más años de estudio obtienen mayor ingreso salarial. Para demostrar esta afirmación se aplica la regresión lineal múltiple, obteniendo el coeficiente de la variable años de estudio un valor positivo ( $\beta_1 = 1.1143$ ), lo cual quiere decir que por cada 1 año adicional de estudio, el ingreso salarial se va incrementar en 11.143%, bajo el supuesto que los demás variables independiente se mantienen constantes. Este resultado es coherente con los resultados de investigación de Urciaga y Almendarez (2008), analizan el “salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México” y encuentran evidencias positivas sobre ingreso salarial de los factores exógenos como; la escolaridad, la experiencia y otros factores individuales (habilidad, cualidades personales, localización, atributos del hogar, la vivienda, etcétera).

Similar a los resultados de la presente investigación, Urciaga y Almendarez (2008), obtienen los coeficientes del modelo de regresión lineal indican los efectos salariales al tomar como contraste de referencia a las personas sin instrucción o con primaria incompleta. Alguien que concluyó la instrucción básica percibe alrededor de 30 por ciento adicional de ingreso, que una persona sin

escolaridad o primaria incompleta. Los que terminaron la secundaria reciben 60 por ciento más que los trabajadores sin formación o que no completaron la primaria.

En el desarrollo de la investigación también se ha considerado el factor género como una variable Dummy en la determinación del ingreso salarial actual, el resultado de la regresión lineal evidencia que el coeficiente de dicho factor es  $\alpha_1 = 59.94$ , sin embargo, no tiene mayor importancia, es decir, la participación de esta variable en el modelo de regresión lineal nos es significativo por resultar con una probabilidad de 0.10. Respecto a la diferencia de ingreso salarial promedio entre hombres y mujeres, no existe una brecha considerable, siendo la diferencia un promedio de S/. 59.94 a favor de los hombres. Nuestro resultado difiere enormemente el trabajo de Flores (1997), quien pone en evidencia a través de revisión de cada una de las características de la mano de obra ocupada en Lima Metropolitana diferenciada por sexo, que la mujer se halla en desventaja remunerativa con respecto al hombre.

El resultado de la presente investigación tampoco coincide con el trabajo de Castillo Wilberth (2011), quienes hallaron un patrón en la discriminación salarial a lo largo del Ciclo de Vida y que esta actúa en los diferentes tramos de edad. Es decir que la discriminación salarial contra la mujer disminuye en la etapa de juventud (desde los 14 a 44 años), para luego incrementarse en la etapa de adultez y vejez (de 45 hasta los 65 años).

También el resultado de la presente investigación coincide con los planteamientos teóricos de diversos estudios que mostraron una relación en sentido opuesto entre el salario y el desempleo y que sería definida, por Blanchard y Oswald (1990), como la curva de salarios. Al aplicar la regresión lineal múltiple, se ha obtenido que el coeficiente de la variable sub empleo y desempleo, resulta negativo ( $\beta_4 = -0.1930$ ), lo cual quiere decir, una subida de 1% de desempleo, el ingreso salarial se podría en 19%, en este caso los propietarios de micro y pequeña empresa ante el subempleo y desempleo ofrecen menores salarios.

## VI. CONCLUSIONES.

- Se ha demostrado estadísticamente que los determinantes del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos son; años de estudio, experiencia laboral, salario anterior y el subempleo. El resultado de la regresión lineal múltiple muestra el valor del coeficiente de determinación ( $R^2$ ) es 0.8283, lo cual significa que la variable dependiente es explicada en 82.83% por las variables independientes.
  
- La incidencia del subempleo es negativa en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas. El coeficiente de esta variable es igual a -134.999. lo cual quiere decir que el subempleo incide negativamente en la negociación del salario actual. La probabilidad de cometer error en dicha estimación es apenas 0.012, lo cual nos indica una alta significancia del variable subempleo en la determinación del salario monetario.
  
- La incidencia del nivel educación y experiencia laboral es positiva en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas. El valor del coeficiente de la variable años de educación es 1.6111, para un nivel de confianza al 100%. Así mismo el valor del coeficiente de la variable años de experiencia laboral es 0.25064. Si se incrementa un año de estudio en salario monetario se incrementará en 25%, con un nivel de certeza muy cerca al 100%.

- La incidencia del salario anterior es directa y significativa en la determinación del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas. El valor del coeficiente del variable salario anterior es 0.3149, resulta siendo positivo, con un nivel de confianza prácticamente al 100%.

## **VII. SUGERENCIAS.**

- Se recomienda la participación de las entidades del Estado; nacional, regional o local, para brindar cursos de capacitación dirigida a la PEA ocupada en el sector de micro y pequeñas empresas de los establecimientos que prestan servicios turísticos.
- Se recomienda que las instituciones de investigación (universidades) participen en foros con la finalidad de mejorar los planes estratégicos de desarrollo económico regional y local, debido a la existencia de alto potencial de recursos turísticos que aún necesitan ser puestas en valor.
- El problema del subempleo está ligado a la falta de productividad de la economía. Como el grueso de las empresas son micro y pequeñas, tienen poco capital físico y tienden a tener poca productividad, por tanto se sugiere que el Estado brinde facilidades para obtener préstamos especiales con tasas de interés bajas que permitan una mayor inversión.
- Se recomienda a los docentes y egresados de la facultad de economía y contabilidad de la UNASAM, realizar investigaciones sobre emprendimientos empresariales que son directamente generadores de empleo.

## VIII. BIBLIOGRAFIA

- Arrazola M. (2001). Medición del capital humano y análisis de su rendimiento. Departamento de Estadística y Econometría, UCIII de Madrid. Edita: Instituto de Estudios Fiscales.
- Álvarez, M. T., y Seoane, M. J. F. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación*, Vol. 5 No. 5, pp. 285-304.
- Abadia, L. (2005). *Discriminación Salarial por Sexo en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística*. Pontificia Universidad Javeriana, Documentos de Economía (17).
- Atmark, S., y Larruina, K. (2011). Cuantificación y caracterización general del empleo turístico en Uruguay. Uruguay. Uruguay: Economía y Management del turismo y los eventos.
- Banco Central de Reserva del Perú (2016). Estadísticas Económicas. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas/informacion-regional/trujillo/ancash.html> 25-10-17.
- Blanchard, O., Amighini A., y Giavazzi F. (2012) *Macroeconomía* (5ta ed). Madrid, Pearson Educación S.A.
- Castillo W. (2011). Discriminación salarial por género en el Perú: 2003-2011. Tesis para optar el grado de magister en economía aplicada. Universidad de Chile. Facultad de ciencias física y matemáticas, departamento de ingeniería industrial, Santiago.
- Castro, D., Huesca, L., y Zamarrón N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México,

en el periodo 2005-2011. NOESIS, Revista de Ciencias Sociales y Humanas. Volumen 24, número 47. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2015.1.2>

Flores, R. (1999). La mujer peruana y la brecha salarial. Pobreza y economía social: análisis de una encuesta (ENNIV-1997), Lima, UNICEF, USAID.

Hernández S. et. al. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw-Hill.

Reyna D. y Céspedes N. (2016). La oferta laboral en Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, y Banco Central de Reserva del Perú. Serie de Documentos de Trabajo, DT. N° 2016-017.

OIT. (2011). Tendencias mundiales del empleo. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms\\_150442.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_150442.pdf)

OIT. (2012). El turismo es clave para ofrecer más y mejores empleos a jóvenes. Lima.

PROMPERÚ. (2013). El perfil del turista Extranjero que visita Ancash. Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo, Ancash.

Urciaga J. y Almendarez M. (2008). Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México. Un estudio de capital humano. Región y Sociedad / Vol. xx / N°. 41.

Wooldrigge, J. (2015). *Introducción a la Econometría*. Quinta edición. México; Cengage Learning Editores S.A.

Varela, R., y Retamoza, A. (2012). Capital humano y diferencias salariales en México, 2000–2009. *Estudios Fronterizos*, [S.l.], v. 13, n. 26, p. 175-200. Disponible en: <<http://ref.uabc.mx/ojs/index.php/ref/article/view/91/155>>. Fecha de acceso: 13 sep. 2017.

**IX. ANEXOS**

**ENCUESTA**

|         |
|---------|
| N°..... |
|---------|

**INSTRUCCIONES:**

El propósito del presente cuestionario es reunir datos sobre, “DETERMINANTES DEL SALARIO MONETARIO DE LA PEA OCUPADA EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE SERVICIOS TURISTICOS EN LOS DISTRITOS DE HUARAZ Y CHAVIN: 2017”. La información obtenida será empleado exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación. Los datos proporcionados son confidenciales. Por favor, responda con sinceridad y objetividad cada pregunta para optimizar los resultados.

En los  marcar con una X. Gracias.

**I. IDENTIFICACION DEL ENCUESTADO.**

|                                |                                      |                                      |   |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Apellidos y nombres (Opcional) |                                      |                                      |   |
| Distrito                       | Huaraz <input type="checkbox"/>      | Chavin                               | <input type="checkbox"/>                  |
| Género:                        | Masculino: <input type="checkbox"/>  | Femenino:                            | <input type="checkbox"/>                  |
| Ocupación                      | Propietario <input type="checkbox"/> | Trabajador                           | <input type="checkbox"/>                  |
| Establecimiento                | Hospedaje <input type="checkbox"/>   | Restaurante <input type="checkbox"/> | Agencia de viaje <input type="checkbox"/> |

**II. PRODUCTIVIDAD DE FACTORES.**

En el siguiente cuadro se recoge información respecto al MYPE

| Servicios que presta | Datos MYPES                     |                             |                                 |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Hospedaje            | Número de trabajadores<br>..... | Años en el mercado<br>..... | Número de trabajadores<br>..... |

|                  |                                 |                             |                                 |
|------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Restaurante      | Número de trabajadores<br>..... | Años en el mercado<br>..... | Número de trabajadores<br>..... |
| Agencia de viaje | Número de trabajadores<br>..... | Años en el mercado<br>..... | Número de trabajadores<br>..... |

### III. Información de PEA ocupada.

En el siguiente cuadro se recoge información sobre el salario.

| Establecimiento    | Salario monetario ( en soles) |                |               |
|--------------------|-------------------------------|----------------|---------------|
|                    | Anterior salario              | Actual salario | Lo que espera |
| Hospedaje          | S/. .....                     | S/. .....      | S/. .....     |
| <b>Restaurante</b> | S/. .....                     | S/. .....      | S/. .....     |
| Agencia de viaje   | S/. .....                     | S/. .....      | S/. .....     |

En el siguiente cuadro se recoge la experiencia laboral

| Establecimientos   | Datos de experiencia laboral                |                                       |  |
|--------------------|---|---------------------------------------|--|
|                    | Años de experiencia en labores relacionadas | Años de experiencia en actual trabajo | Total de horas de capacitación recibida. Último 2 años |
| Hospedaje          | .....                                       | .....                                 | .....  |
| <b>Restaurante</b> | .....                                       | .....                                 | .....  |
| Agencia de viaje   | .....                                       | .....                                 | .....  |

En el siguiente cuadro se recoge niveles de educación.

| Factor capital humano  | Datos de educación |                   |                  |                |                  |                  |             |
|------------------------|--------------------|-------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|-------------|
|                        | Sin estudios       | Primaria completa | Secund. Incompl. | Secund. Compl. | Superior técnico | Superior univer. | Post grado. |
| Marcar con "X"         |                    |                   |                  |                |                  |                  |             |
| Anotar años de estudio |                    |                   |                  |                |                  |                  |             |

Edad: .....



## AUTORIZACIÓN DE EMPASTADO

Los miembros del jurado evaluador de la Tesis: ***DETERMINANTES DEL SALARIO MONETARIO DE LA PEA OCUPADA EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE SERVICIOS TURISTICOS EN LOS DISTRITOS DE HUARAZ Y CHAVIN: 2017***, presentado por las Bach. **CARMEN DOLLY FLORES PARDO**; Bach. **JHOYSI YANINA PINTO MARAVI**, el cual observa las características y esquemas establecidos de la Facultad de Economía y Contabilidad de la UNASAM, por lo que se encuentra en condiciones para proceder al EMPASTADO correspondiente.

Huaraz, Febrero del 2020

DR. RICHARD DEMETRIO PASCO AMES  
PRESIDENTE

DR. JORGE MARCEL CASTILLO PICON  
SECRETARIO

MG. JOHN JOSEPH TARAZONA JIMENEZ  
VOCAL