



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS
DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA
CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARGARET MICAEL MIRANDA CALLATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO
DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS
DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA
CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARGARET MICAEL MIRANDA CALLATA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

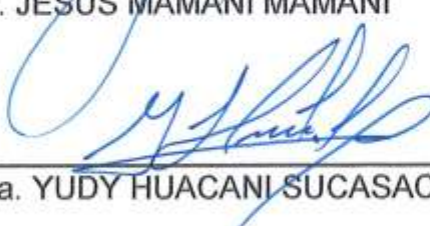
PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL - P16

**RESOLUCIÓN N°0103-2026-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 2 de mayo de 2026

VISTOS: El Oficio N°0010-2026-DUI-FCCF-UANCV de fecha 27 de mayo de 2026, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **expediente N°4464** presentado por el (la) Bachiller: **MIRANDA CALLATA, MARGARET MICAEL**, quien **solicita nominación jurados, fecha y hora** para la defensa de la tesis titulada: **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**; conducente para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe final de la investigación (borrador de Tesis) del (la) bachiller: **MIRANDA CALLATA, MARGARET MICAEL**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

PRESIDENTE	:	Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er. MIEMBRO	:	DR. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
2do. MIEMBRO	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI
ASESOR DE TESIS	:	Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	:	Salón de grados y títulos de la FCCF
Fecha	:	lunes, 08 de junio de 2026
Hora	:	09:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Asesor de Tesis	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Hilario Condori Mamani
Decano de la Facultad de C.S.
Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 134-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 30 de mayo del 2024

Visto: el Expediente N° 2023-010253 de fecha 16 de octubre del 2023, del **Bach. MIRANDA CALLATA MARGARET MICAEL**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **MIRANDA CALLATA MARGARET MICAEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°575-2023-D-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. **YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **MIRANDA CALLATA MARGARET MICAEL**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



RESOLUCIÓN N° 575-2023- D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 04 de setiembre del 2023

VISTOS:

El Oficio No 094-2023-DUI-FCCF-UANCV de fecha 29 de agosto del 2023, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° 08997 presentado por el (la) Bachiller: **MIRANDA CALLATA MARGARET MICAEL**, quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**; para optar el Título Profesional de **Licenciado en Economía y Negocios Internacionales**, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; el **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulada: **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023**; presentado por el (la) Bachiller: **MIRANDA CALLATA MARGARET MICAEL**, para optar el Título Profesional de **Licenciado en Economía y Negocios Internacionales**; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
MARGARET MICAEL
MIRANDA CALLATA

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



MARGARET MICAEL MIRANDA CALLATA

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO ...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:612025989

Fecha de entrega

2 ago 2026, 21:38 GMT-5

Fecha de descarga

2 ago 2026, 21:44 GMT-5

Nombre del archivo

T036_72389172_T.docx

Tamaño del archivo

11.2 MB

102 páginas

14.160 palabras

76.667 caracteres



TESIS UANCV

12% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARGARET MICAEL MIRANDA CALLATA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72389172
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4117-7826
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043

Datos de investigación	
Línea de investigación	ECONOMÍA SECTORIAL – P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA País: Perú Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA Coordenadas. Latitud: -15.491598 Longitud: -70.137395 https://maps.app.goo.gl/PP6W66wZE14HvG187 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2023 – JUNIO 2026
URL de disciplinas OCDE	Economía, Negocios https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.02.00 Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01
- Librería	

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CERDAS VELÁSQUEZ"

Dr. Jesús Mamani Mamani
Director de la Unidad de Investigación FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARGARET MICAEL MIRANDA CALLATA identificado con DNI
Nro. 72389172 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad
☐ Programa de Maestría o Doctorado

ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE LA
SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BARBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO
2023

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 13 de Julio del 2026


Firma del Asesor (Obligatoria)
Firma (Obligatoria)
Huella



DEDICATORIA

A mis padres y a Dios.



AGRADECIMIENTOS

A mis padres y a Dios.



ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	13
ASPECTO GENERALES	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.1.1 Problema general	15
1.1.2 Problemas específicos	15
1.1.3 Objetivo general	15
1.1.4 Objetivos específicos	15
1.2 Justificación del estudio	16



1.2.1	Justificación teórica.....	16
1.2.2	Justificación financiera.....	16
1.2.3	Justificación metodológica	17
1.3	Hipótesis.....	18
1.4.1	Hipótesis general	18
1.4.2	Hipótesis específicas	18
1.4	Variables.....	18
1.5.1	Variable Independiente	18
1.5.2	Variables Dependientes	18
1.5.3	Operacionalización de variables	19
CAPÍTULO II.....		20
MARCO TEÓRICO		20
2.1	Antecedentes.....	20
2.1.1	A nivel internacional.....	20
2.1.2	A nivel nacional	24
2.1.3	A nivel local	25
2.2	Marco Teórico	27
2.3	Marco Conceptual	35
CAPÍTULO III.....		38
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN		38



3.1	Diseño de la investigación	38
3.2	Método	39
3.2.1	Método econométrico	39
3.2.2	Método estadístico	40
3.3	Población y muestra	42
3.3.1	Población	42
3.3.2	Muestra	42
3.4	Procesamiento y análisis de datos	43
3.5	Validación de la contrastación de hipótesis	43
3.6	Análisis de correlación	45
CAPÍTULO IV.....		48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		48
4.1	La Calidad de Empleo en los Trabajadores de la sección Jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.	48
4.2	Análisis de los factores que inciden en la calidad del empleo en los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023	71
4.7	Discusión	75
CONCLUSIONES		77
RECOMENDACIONES		78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		79
Anexos		84
Anexo 1. Matriz de consistencia		84
Anexo 2; Cuestionario		86



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de variables.....	19
Tabla 2: Teoría del Empleo	30
Tabla 3: Escala de Calificación de la Calidad del Empleo.....	42
Tabla 4: Ponderación para hallar el Índice de Calidad de Empleo	49
Tabla 5: Seguro de salud y sistema de pensión.....	53
Tabla 6: Índice de la calidad de empleo	65
7: Índice de la calidad de empleo según genero	66
Tabla 8: Índice de la calidad de empleo según la contratación	67
Tabla 9: Índice de la calidad de empleo según el ingreso mensual	68
Tabla 10: Índice de la calidad de empleo según el estrés laboral	69



ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Teoría Clásica del Trabajo:	29
Ilustración 2: Tipo de contratación:.....	50
Ilustración 3: Distribución de seguro de salud	51
Ilustración 4: Sistema de Pensión	52
Ilustración 5: Ingreso Mensual.....	54
Ilustración 6: Horas de trabajo semanal	55



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	84
--------------------------------------	----



RESUMEN

El eje fundamental de este trabajo consiste en evaluar empíricamente los indicadores de adecuación ocupacional de los trabajadores de la sección jugos del centro de comercio Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023 y como la estabilidad laboral y el nivel de ingreso inciden en esta, para lo cual se realizó una encuesta seguidamente por un análisis a los datos obtenidos, donde se concluye que el salario y la estabilidad laboral son variables que afectan al índice de calidad de empleo, así mismo se realiza la medición de esta a través del indicador formulado por (Farné, 2003) y la OIT donde se utilizara un cuarteto de factores fundamentales: el ingreso laboral, las condiciones contractuales, la cobertura previsional y de salud, así como el volumen de horas dedicadas a la actividad., concluyendo que las mayoría de los trabajadores encuestados de la sección jugos del mercado Santa Barbara tienen una muy mala calidad de empleo con el 41.03% , mientras que igualmente otra parte del 41.03% tienen un empleo de mediana calidad

Palabras clave: calidad de empleo, estabilidad laboral, experiencia laboral, salario.



ABSTRACT

The central focus of this work is to empirically evaluate the occupational suitability indicators of workers in the juice section of the Santa Bárbara shopping center in the city of Juliaca in 2023, and how job stability and income level influence this suitability. To this end, a survey was conducted, followed by an analysis of the data obtained. The analysis concludes that salary and job stability are variables that affect the job quality index. This index was measured using the indicator formulated by Farné (2003) and the ILO, which employs four key factors: labor income, contractual conditions, social security and health coverage, and the number of hours dedicated to the activity. The results indicate that the majority of surveyed workers in the juice section of the Santa Bárbara market (41.03%) have very poor job quality, while another 41.03% have medium-quality employment.

Keywords: Job quality, employment, job stability, work experience, salary.



INTRODUCCIÓN

En el Perú la calidad del empleo es un tema no comúnmente investigado ya que la mayoría de la población se encuentra desempleada o con un empleo de precaria calidad, ya sea por diferentes factores, estudios dados por la CEPAL y la OIT a los países de América Latina indican que nuestro país es uno donde los empleos que se ofrecen tienen limitaciones y a la vez son deficientes, esto gracias a que en el Perú predomina la informalidad en varios sectores de empleo.

El presente estudio se contextualiza en la intensa dinámica mercantil de la ciudad de Juliaca, tomando como núcleo empírico al Mercado Santa Bárbara debido a su alto flujo transaccional. Bajo este escenario, el propósito central consistió en evaluar las condiciones laborales del personal ubicado en la sección de jugos. Específicamente, se analizó la incidencia de los niveles de ingresos y la seguridad contractual sobre el bienestar de este grupo ocupacional, garantizando así un nivel de detalle óptimo y focalizado en la interpretación de los hallazgos.

CAPÍTULO I

ASPECTO GENERAL

1.1 Planteamiento del problema

A escala internacional, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo constituyen un eje central del bienestar económico, afectando directamente el nivel de vida de la fuerza laboral. No obstante, las variables que determinan este escenario son heterogéneas y presentan asimetrías profundas según la región geográfica. Por ello, identificar los catalizadores de la adecuación ocupacional a nivel macro es indispensable para formular políticas que garanticen la equidad en mercados laborales altamente integrados.

En el año 2014 la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) lanza los siguientes datos estadísticos y nos muestra que nuestro país que la tasa anual es del 5.4% sobre el no empleo en la urbe, luego están países como México que posee un 5.8%, Ecuador 5.1%, Brasil 4.8% y Panamá 5.4%, por lo que podemos decir que el empleo independiente se relaciona más como empleo inestable, por tanto, no hay posibilidad de una medición de la falta de trabajo. (CEPAL, 2011)

Actualmente nuestro país tiene como uno de los problemas más grandes es la inestabilidad laboral ya que presenta con deficientes datos sobre la calidad del empleo, esto mostrado por datos estadísticos basados en la CEPAL (CEPAL, 2011).

La inobservancia de las garantías y normativas de trabajo constituye el principal detonante del deterioro del empleo en Puno. Como consecuencia directa de esta desprotección, el territorio presenta cifras alarmantes en sus tasas de desocupación y empleo inadecuado, configurando un escenario donde la calidad de la inserción laboral es sumamente deficiente en casi todas las ramas de actividad económica.(Tudela-Mamani et al., 2020).

El empleo es un factor esencial para el desarrollo socioeconómico de una región. En el caso específico de Juliaca, una ciudad situada en el departamento de Puno, el Mercado Santa Barbara representa un importante centro comercial que contribuye significativamente al empleo local.

Sin embargo, existe la preocupación sobre la calidad de empleo que se genera en este mercado y como diversos factores podrían estar influyendo en esta cuestión. La calidad de empleo abarca aspectos como la remuneración, la certidumbre contractual, los estándares operativos del puesto y la cobertura de protección social entre otros factores que impactan directamente la vida de los trabajadores y sus familias.

1.1.1 Problema general

¿Cuáles son los factores que influyen en la calidad del empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023?

1.1.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo la estabilidad laboral influye significativamente en la calidad del empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023?
- b) ¿Cómo el nivel de ingreso mensual influye significativamente en los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca?

1.1.3 Objetivo general

Analizar los factores que influyen en la calidad del empleo en los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

1.1.4 Objetivos específicos

- a) Analizar cómo influye la estabilidad laboral sobre la calidad del empleo en los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- b) Analizar cómo influye el nivel de ingreso en los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

1.2 Justificación del estudio

1.2.1 Justificación teórica

Actualmente existe una mayor importancia sobre la calidad del empleo, esto podemos notarlo en nuestros propios centros de trabajo, ya sean empresas de diferentes sectores productivos, también mediante el MTPE mediante las políticas nacionales de empleo dadas por este, promoviendo así la creación de un empleo decente para los ciudadanos, así también el gobierno peruano busca implementar políticas, para el sector trabajo, esto con la meta de maximizar las condiciones de adherencia laboral, así como enfrentar el desempleo y las consecuencias que produce (MTPE, 2012).

Los empleos de alta calidad tienen una relevancia mayúscula resolviendo la exclusión laboral y en el mejoramiento del bienestar de trabajadores del mercado Santa Bárbara en la ciudad del Juliaca. Estas ocupaciones representan una oportunidad para abordar la exclusión laboral, al brindar condiciones adecuadas, salarios justos y oportunidades de desarrollo.

1.2.2 Justificación financiera

Según la (CEPAL, 2011), tener calidad en el empleo no garantiza que este pueda cubrir las diversas necesidades de los trabajadores, ya sean de índole social, económica o cultural. En otras palabras, la simple existencia de un empleo no asegura que este sea adecuado

para satisfacer las expectativas y requisitos individuales de cada trabajador en términos de bienestar social, estabilidad económica y desarrollo cultural.

La práctica de investigación sobre la calidad del empleo en la sección jugos del mercado Santa Barbara, es fundamental para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas que beneficien tanto a trabajadores como al desarrollo social económico de la ciudad.

La identificación precisa de estas variables resulta fundamental para el diseño de políticas de intervención oportunas. De este modo, es posible estructurar espacios ocupacionales que garanticen equidad, protección y un alto nivel de bienestar integral para toda la fuerza laboral.

1.2.3 Justificación metodológica

Para el procesamiento empírico, se emplearán herramientas informáticas especializadas que permitirán establecer el grado de asociación entre la adecuación ocupacional, el nivel remunerativo y la certidumbre contractual. Asimismo, la variable principal se evaluará bajo los lineamientos metodológicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proceso abarcará de manera secuencial el levantamiento de datos en campo, su sistematización y la respectiva inferencia computarizada de los hallazgos

1.3 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

La estabilidad laboral y el nivel de ingreso influyen significativamente en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca.

1.4.2 Hipótesis específicas

- a) La estabilidad laboral, influye significativamente en la calidad del empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- b) El nivel de ingreso influye de manera significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

1.4 Variables

1.5.1 Variable Independiente

- Calidad de Empleo

1.5.2 Variables Dependientes

- Estabilidad Laboral
- Ingreso Salarial

1.5.3 Operacionalización de variables

VARIABLES		DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
DEPENDIENTE	Calidad de empleo	- Ingreso Laboral - Modalidad de contratación - Seguridad social - Horas de trabajo	- Flujo monetario asignado al trabajador en virtud de su relación de dependencia, consolidada mediante un pacto explícito o consensuado. - Tipología del nexo jurídico-laboral, ajustada a los requerimientos productivos y temporales de la unidad económica. - Mecanismo de defensa socioeconómica que provee cobertura de salud y respaldo financiero continuo a las familias ante escenarios de riesgo (cese de actividades, senectud, invalidez o pérdida del proveedor principal). - Cuantificación del tiempo real que el recurso humano destina a sus labores, integrando estrictamente el horario ordinario y las horas adicionales.	- Ingreso menor 1.5 SLM - entre 1.5 y 3 SLM -Mayor a 3 SLM - Contrato fijo - Contrato permanente - Sin contrato - Salud y Pensión - Solo salud o pensión - Ninguno - Hasta 48 horas - Más de 48 horas
	Salario	- Servicio prestado - Remuneración	Desde una perspectiva económica, la remuneración se concibe como la compensación monetaria asignada a un individuo como resultado directo de la cesión de su fuerza de trabajo a favor de una unidad productiva o contratante.	-Total de ingresos mensuales
INDEPENDIENTES	Estabilidad Laboral	Experiencia laboral	Desde una óptica económica, este indicador representa la garantía de permanencia y la certidumbre que posee el capital humano respecto a su puesto de trabajo. En términos agregados, evalúa la capacidad de un sector productivo para sostener el vínculo contractual de su fuerza laboral a lo largo de un horizonte temporal prolongado.	Años de experiencia laboral

Tabla 1:Operacionalización de variables

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Esteban et al., (2015) Este estudio se investiga sobre los factores que determinan los estudios de calidad en la ciudad de Cali, para lo cual utilizo la técnica econométrica de (MCO) y teniendo en consideración el estudio de Santiago Farné en el año 2002, cuyos resultados señalan de acuerdo con las conclusiones se dice que las variables que influyen directamente son la oferta y la demanda laboral, Adicionalmente, el reporte constata que las condiciones ocupacionales en la jurisdicción de Cali registran un desempeño superior, posicionándose por encima de la media macroeconómica nacional. El presente artículo de investigación aporta a desarrollar el marco teórico de la investigación. (Esteban et al., 2015).

Díaz-Chao et al., (2015) Tomando al mercado laboral de España como base de contrastación empírica, el presente estudio examina las variables explicativas que configuran la valoración subjetiva de

las condiciones de trabajo. Para lograr este análisis, se procesó la información de un panel compuesto por 8755 asalariados, esta investigación fue analizada por un modelo de sistemas de ecuaciones estructurales (SEM), los resultados dados fueron los siguientes, la calidad de empleo tiene que ver directamente con otras dimensiones relevantes, como la potencia de trabajo, las cualidades, compensación del empleo, salud y seguridad. Este artículo aporta en el marco teórico y también nos muestra una realidad en un país considerado de primer mundo. (Díaz-Chao et al., 2015) .

En el contexto colombiano, Alba Méndez (2016) analizó los determinantes de la idoneidad ocupacional durante el lapso 2008-2014. A través de la construcción de un índice sintético y la aplicación de un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), la investigación evaluó dimensiones como la carga horaria, la remuneración, el tipo contractual y la cobertura previsional. La evidencia empírica reveló un déficit estructural en las condiciones de trabajo, señalando que apenas un 36.9% de la fuerza laboral en promedio accede a una ocupación adecuada. Asimismo, se demostró que los mayores niveles de bienestar laboral se concentran en perfiles con educación superior, personal inserto en el sector formal y trabajadores de la gran empresa.

En una línea de investigación complementaria, Manuel Posso (2010) abordó la dicotomía del mercado de trabajo colombiano a través del análisis de la segmentación ocupacional y las condiciones de

empleabilidad correspondientes al periodo 2001-2006, se refiere a la calidad del empleo desde dos puntos de vista: 1. La teoría de trabajos segmentados y 2. Las mediciones empíricas propuestas por la Organización Internacional del Trabajo, para la recolección de datos entre el año 2001 – 2006 tuvo como fuente principal las encuestas continuas de hogares (ECH), primeramente para hacer frente a la primera hipótesis sobre la segmentación del mercado utilizo las regresiones de ingreso con el método del modelo switching y regresión por percentiles, mientras que para contrastar la hipótesis sobre la calidad del empleo realizo un modelo multinomial, los principales resultados que se llego fue en ambas que la educación superior conlleva a un empleo de calidad, como también el tamaño de la empresa. (Manuei Posso, 2010).

En el ámbito regional colombiano, Mora et al. (2016) evaluaron las condiciones laborales de la población afrodescendiente mediante la estructuración de índices sintéticos. Empleando microdatos provenientes de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali (2012-2013), los investigadores parametrizaron un modelo econométrico de elección binaria (Probit). Las estimaciones incluyeron variables de control sociodemográficas como el género, la jefatura del hogar, la distribución espacial en las 22 comunas y el nivel de instrucción. Los hallazgos empíricos confirmaron que la pertenencia a esta minoría étnica, sumada a los déficits en la acumulación de capital humano (educación), reduce de manera

significativa la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo en condiciones óptimas

La ciudad de Cali, Colombia es la ciudad con mayor proporción de población afrodescendiente en Colombia, es por eso que (Pérez Marulanda & Mora Rodriguez, 2015), investigan sobre el nivel del empleo de calidad en la población de afro descendencia en Colombia, la recolección de datos se da por el Ministerio de Trabajo de Colombia, para la investigación se realiza un modelo Probit tomando también en cuenta a Farné (2003) como una de las principales fuentes de metodología, los resultados obtenidos fueron que mientras se tiene un año más de edad aumentada en 0.03% la posibilidad de mejorar al empleo de mediana calidad y en 0.07% de tener una calidad excelente de empleo, disminuyendo así en 0.10% de tener una baja calidad del empleo. (Pérez Marulanda & Mora Rodriguez, 2015).

Calidad del empleo en el Uruguay 1984 – 2005 Notaro,(2005), en su artículo nos da un repaso de como Uruguay hasta el año 1998 el PIB no reflejaba ningún desbalance de la calidad del empleo en el Uruguay, sin embargó en la recesión de 1999 al 2002 se notan los cambios en la calidad del empleo de los trabajadores, ya que esta disminuye, por el sub empleo y el empleo informal, el autor realiza un análisis profundo de cómo mejorar estos hechos desde el tipo de actividad económica y el sector de ocupación, para así involucrar a

estas empresas y seguidamente esto beneficie a los trabajadores a tener una mejor calidad de empleo.

2.1.2 A nivel nacional

Chacaltana Janampa & Yamada Fukusaki,(2015), este estudio investiga sobre la calidad de empleo y la productividad en el país, los resultados obtenidos fueron que una de las mayores dificultades del Perú es la generación de nuevos empleos por los bajos niveles de productividad obtenidos con un PEA de 14.5 millones de personas. Esta investigación aporta al marco teórico como una vista a la realidad en el Perú.(Chacaltana Janampa & Yamada Fukusaki, 2015).

A nivel regional, el Observatorio Socio Económico Laboral (2016) presentó un diagnóstico descriptivo sobre la adecuación ocupacional en Moquegua. El análisis de las variables agregadas reveló un estancamiento en la generación de nuevas plazas de trabajo durante los periodos recientes. Específicamente, se evidenció que las métricas de desocupación y empleabilidad permanecen inelásticas, lo cual proyecta un riesgo inminente sobre la competitividad y el rendimiento productivo territorial a mediano plazo. La pertinencia de este documento para la presente tesis radica en su soporte conceptual y en la posibilidad de contrastar nuestro fenómeno de estudio con un contexto socioeconómico altamente comparable.

Centrando su análisis en la realidad arequipeña, Castillo Ureta (2018) desarrolló una investigación orientada a cuantificar los estándares de empleabilidad durante el año 2017. Con el propósito de diagnosticar la estructura y particularidades del mercado de trabajo local, la metodología adoptó una aproximación distributiva fundamentada en la técnica de percentiles, cuyo procesamiento empírico se ejecutó mediante el software SPSS (v.23), también implementa el método plateado por Farné (2003), los principales resultados obtenidos fueron que el 42.4% de las personas encuestadas trabajan de forma informal, y nada más que el 22.2% está adscrito a un sistema de salud de pensiones, como conclusión nos dice que la mayoría de población cuenta con un empleo de mala calidad, sobre todo en las provincias de esta región. (Castillo Ureta, 2018).

En el contexto peruano, Ñiquen Lasteros (2019) estimó la incidencia del grado de instrucción sobre las condiciones laborales correspondientes al año 2016. Utilizando microdatos provenientes de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), el autor estructuró un modelo econométrico Probit que categoriza la adecuación ocupacional en cuatro niveles, controlando por variables como las asimetrías de género y el tipo de ocupación. Los hallazgos revelaron un escenario crítico: el 42% de la fuerza laboral se encuentra en situación de precariedad. Econométricamente, se demostró que el

capital humano tiene un efecto marginal limitado, reduciendo apenas en un 1.9% la probabilidad de caer en esta categoría deficiente. No obstante, el estudio ratifica la polarización del mercado: los individuos con instrucción básica se concentran en empleos precarios, mientras que aquellos con formación superior ostentan una mayor propensión a insertarse en puestos de alta idoneidad.

2.1.3 A nivel local

CUBA ASILLO STIWARTE ROLANDO C, (2016) investiga sobre la informalidad laboral en el distrito de Puno, 2016, el autor utilizó un modelo logit y los resultados obtenidos fueron que la edad de las personas del mercado laboral tiene una relación directamente negativa y mientras las personas tienen una edad mayor la informalidad aumenta. (CUBA ASILLO STIWARTE ROLANDO C, 2016).

En el ámbito de la región Puno, Apaza Porto (2014) evaluó la probabilidad de inserción en el sector formal durante dicho año. Mediante el procesamiento de microdatos extraídos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), el autor implementó una estrategia empírica dual que combinó estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y un modelo de elección discreta (Logit). Los hallazgos econométricos demostraron que la acumulación de capital humano (nivel educativo) y la madurez demográfica (edad) se

consolidan como los predictores más robustos para acceder a una ocupación formalizada. Este antecedente resulta instrumental para la presente investigación, ya que proporciona una justificación empírica sólida para la selección y parametrización de nuestras propias variables.

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Teoría del Empleo

Abordando los fundamentos del mercado laboral, Keynes (2007) analiza críticamente los dos postulados de la economía clásica. El primero establece una equivalencia directa entre el salario real y la productividad marginal del trabajo; es decir, la retribución refleja el rendimiento adicional generado por el último trabajador contratado. El segundo postulado sostiene que la oferta laboral está determinada por la desutilidad marginal del empleo, asumiendo que el salario debe ser suficiente para compensar el esfuerzo del trabajador. Frente a este marco, el autor argumenta que la flexibilidad salarial no basta para evitar las recesiones. Para mitigar las fluctuaciones de los ciclos económicos y alcanzar el pleno empleo, plantea la necesidad de intervenir macroeconómicamente ajustando la tasa de interés, lo cual permite estimular la inversión y dinamizar la economía.

Keynes en su libro nos habla sobre un primer acercamiento hacia la teoría del empleo en donde reconoció algunos argumentos que se

analizan en una situación del mercado en forma sistemática, teniendo una validez de la época.

En la presentación de la teoría principalmente ortodoxa propone que uno depende de otro, esto nos dice que al caer uno se desmorona toda la teoría clásica, esto ocurrió en el año 1930 cuando no se pudo aplicar directamente a la realidad de la época.

2.2.2 Teoría Moderna del Empleo

Keynes, (2007) nos habla que el nivel de empleo está determinado por tres factores que son: la propensión marginal, la renta y, interés de la tasa y la eficiencia del capital, que nos dice que una economía debilitada cuando hay una baja demanda el gobierno incrementa la demanda con incrementar sus gastos.

Como tema principal tiene que el nivel de empleo no se determina por el precio del trabajo sino por la demanda agregada, dándonos a entender que si la demanda es menor que el pleno empleo entonces se tiene que contraerse la economía hasta llegar a un punto medio.

2.2.3 Elementos sobre la teoría del empleo

Argoti Chamorro, (2011) en esta investigación presenta algunos de los elementos de la teoría de los economistas clásica y a la vez hace una confrontación con la teoría moderna que tengan relación directamente con el empleo:

2.2.3.1 El mercado de trabajo en la teoría clásica

Se le considera como parte fundamental al mercado, pues regula la economía y a la vez distribuye los recursos necesarios.

El mercado de trabajo es guiado también por Laissez (1974) donde analiza la curva de oferta y demanda del empleo.

En la teoría clásica se afirma que a menor ocupación mayor productividad marginal del trabajo, y todo esto nos lleva a que las empresas contraten menos trabajadores y la ocupación aumente, el salario disminuyendo como consecuencia.

Ilustración 1: Teoría Clásica del Trabajo:

$\downarrow N \rightarrow \uparrow PMgW \rightarrow \uparrow \text{Salario} \rightarrow \downarrow \text{Demanda de Trabajadores por parte de las Empresas.}$
 $\uparrow N \rightarrow \downarrow PMgW \rightarrow \downarrow \text{Salario} \rightarrow \uparrow \text{Demanda de Trabajadores por parte de la Empresas.}$

Fuente:(Keynes, 2007)

Desde la perspectiva de la curva de oferta laboral, se establece una condición de equilibrio fundamental: el nivel de retribución real aceptado por el trabajador debe compensar de manera exacta la desutilidad marginal que le genera ceder su tiempo al mercado de trabajo

estableciendo una asociación directamente entre el nivel de salarios y la oferta.

Tabla 2: Teoría del Empleo

$$\text{UTILIDAD DEL SALARIO} = \text{DESUTILIDAD MARGINAL DEL VOLUMEN DEL}$$

Fuente: Elaboración basada en (Becker, 1964)

2.2.4 El mercado de trabajo en la teoría general de Keynes

Keynes (1936) reestructuró el paradigma clásico al identificar limitaciones estructurales en sus mecanismos de ajuste, destacando dos refutaciones centrales:

- **La ineficacia de la contracción salarial:** Refuta la premisa ortodoxa de que abaratar la mano de obra estimula automáticamente la ocupación. Advierte que una compresión de los ingresos no genera puestos de trabajo por sí misma; la verdadera creación de empleo obedece a la expansión de la inversión productiva, la cual está estrictamente subordinada a la eficiencia marginal del capital y la demanda efectiva.
- **La rigidez del salario nominal:** Cuestiona la supuesta hiperflexibilidad del mercado de trabajo. Keynes subraya que las retribuciones nominales son inflexibles a la baja (ingreso rígido), ya que los trabajadores se resisten a recortes directos en su dinero. En contraste, el mercado se ajusta a través del salario real, el cual fluctúa indirectamente como consecuencia de las variaciones macroeconómicas en el nivel general de precios."

$$SR = \frac{\text{Salario Nominal}}{\text{Nivel de Precios}}$$

2.2.5 Teoría del desempleo

Michael, (1850), en aquí el autor nos habla sobre las diferentes teorías del desempleo dentro de cada contexto histórico y su contenido conceptual, y demostrando que cada teoría tiene su propósito lógico ya que se basan en sus propias hipótesis.

En términos concretos el desempleo es un estado de ocupación en el cual las personas van buscando un trabajo, así que el desempleo no tiene connotaciones específicas de precios ni de condiciones de aceptación.

En la antigüedad cuando la mayoría de personas solo buscaban subsistir el desempleo era igual a un trabajo infructuoso, con el pasar de los años en una sociedad más avanzada y la propiedad de los medios se limitan a los bienes materiales, surge una controversia sobre la remuneración, que se representa por el medio que se sobrevive de las personas y se considera la remuneración como un costo de producción y el trabajador como único ingreso para subsistir. Siendo el desempleo la consecuencia de conflictos entre el trabajador y el empleador.

2.2.6 Teoría del Capital Humano

Para fundamentar teóricamente la relación entre capacidades y rentabilidad, Pérez-Fuentes y Castillo-Loaiza (2016) abordan la Teoría del Capital Humano, postulando que la salud y el acervo de conocimientos son los vectores determinantes de la productividad laboral y del dinamismo económico. Los orígenes conceptuales de este enfoque se remontan a Adam Smith en *La Riqueza de las Naciones*, quien argumentó que la adquisición de habilidades demanda una inversión significativa de recursos y tiempo, generando así una expectativa racional de retorno salarial compensatorio. Sobre esta premisa clásica, Becker (1964) formalizó el modelo contemporáneo, demostrando que la escolaridad y el adiestramiento constituyen los principales catalizadores para maximizar la eficiencia marginal del trabajador y sus respectivos ingresos. Complementariamente, Mincer (1958) estableció las bases analíticas que vinculan la acumulación de capital humano con la expansión macroeconómica, consolidando esta variable como un requisito insoslayable para el crecimiento económico sostenido.

2.2.7 La Calidad de Empleo

(CEPAL, 2011), el empleo no necesariamente significa que sea un trabajo que tenga todas las condiciones y cubra con satisfacer sus necesidades en el ser humano, esto se puede apreciar en la mayoría

de países latinoamericanos que no cuentan con un seguro grande de seguros de desempleo.

Los empleos reflejan la tendencia de exclusión y no tanto la de inclusión en América Latina con problemas como la baja productividad, la elevada heterogeneidad, la mala distribución de los activos y la calidad baja de educación nos hacen ver como se encuentra lo ocupacional en su estructura. (Weller, 2001).

Gracias al debate internacionalmente se propone conceptos claves como: La calidad de empleo es multidimensional, no tiene sentido establecer indicadores iguales para la medición de todos los países, las variables para la medición deben ser consistentes, fiables y comparables.

Para la medición cuantitativa del empleo de calidad tiene varios problemas, como no todas las variables no son aplicables para todas las categorías de ocupación por las limitaciones de información generada en cada país.

Dentro de la literatura académica, existe un debate recurrente sobre la definición de las condiciones laborales bajo el enfoque de la ortodoxia económica. Al respecto, Champlin (1995) argumenta que el concepto de calidad del empleo carece de un anclaje teórico sólido dentro de la ciencia económica tradicional. Reforzando esta postura sobre el vacío literario

existente, Rodgers y Reinecke (1998) advierten que las aproximaciones analíticas y sistemáticas que abordan esta dimensión cualitativa desde una perspectiva puramente económica son, en realidad, bastante escasas. No existe como tal una teoría real de calidad de empleo, y esta debería contener más allá de una conceptualización también las variables exactas para su medición, habiendo este vacío las investigaciones se apegan más a una aproximación conceptual con las dimensiones que implican en ella como (Bastelaer y Hussmann 2000, s. f.) sostiene que la idoneidad ocupacional debe entenderse como una matriz de elementos que facultan al empleo para satisfacer las demandas multidimensionales del trabajador. En concordancia con esta postura, Infante y Centeno (1999) argumentan que un puesto de alto nivel se define por su capacidad para generar externalidades positivas sobre la calidad de vida y la estabilidad de la fuerza laboral.

2.2.8 El Índice de Calidad de Empleo (ICE)

(Farné, 2003), para ver un empleo de calidad en estudio lo primordial es tener recursos metodológicos con bastantes variables explicativas.

Es así como Farné busca la posibilidad de armar el Índice simple para la calidad de empleo y que logre resumir las dimensiones de calidad de manera práctica, sumando beneficios que influyan sobre esta, Rodgers, (1997), nos dice que *“La naturaleza de múltiples*

dimensiones de la calidad de empleo no hace posible la generación de un orden sin ambigüedad" con esto nos dice que, si se puede construir una ponderación para medir, pero tiene poca probabilidad de ser válido en todo el mundo. También (Verdera, 2001) habla sobre un indicador compuesto por otro siempre va ser arbitrario porque trata de sumar medidas diferentes entre sí, analizando lo dicho por los diferentes autores podemos decir que ninguno de ellos se acoge a medir la calidad de empleo en un índice sintético o global solo nos presentan indicadores por separado examinado cada uno.

2.3 Marco Conceptual

a. Calidad de Empleo

Desde una perspectiva integral, Farné (2003) conceptualiza la adecuación del empleo como la sumatoria de factores vinculados a la actividad productiva que repercuten en la salud integral y el entorno socioeconómico del colaborador. En consecuencia, este indicador engloba todas las características y condiciones del mercado de trabajo que generan un impacto significativo en la calidad de vida de los operarios.

b. Empleo

Circunstancia que presta a un individuo la condición de ocupado, que le permite tener un puesto de trabajo.(MTPE, 2019).

c. Desempleo

Nos indica la falta de trabajo, pertenece a la población activa que está en busca de algún empleo y no lo encuentra, también podemos decir a las personas que se encuentran en la capacidad de tener un trabajo(MTPE, 2019).

d. Sectores Productivos

Se trata sobre la clasificación de las distintas actividades económicas realizadas por un país, son un trio grandes sectores, que son primario, secundario y terciario.

e. Mercado Laboral

Son todas las personas que comparten venden o compran servicios laborales, todos aquellos que configuran la demanda de trabajo (MTPE, 2019).

f. Trabajadores

Son todas las personas que cambian los servicios de empleo, también los que compran los servicios, las empresas, empleadores, todos aquellos que configuran la demanda de trabajo (MTPE, 2019).

g. Empresa

Desde la perspectiva de la teoría de la firma, García y Casanueva (2000) conceptualizan a la empresa como una unidad económica que articula armónicamente el capital humano, tecnológico y financiero. La finalidad de esta integración es ofertar bienes y servicios en el mercado, obteniendo a cambio una contraprestación monetaria que garantice la recuperación de la inversión y la continuidad operativa. En síntesis, es posible definir a la organización empresarial como una estructura

sociotécnica orientada a la generación de valor y la consecución de objetivos lucrativos..

h. Informalidad

La OIT nos dice que son un cumulo de agentes económicos, el sector y empleo, que no cumplen o tienen seguimiento sobre las disposiciones de la ley.

i. Jornada Laboral

Es el tiempo que se le contrata a un personal por el número de horas trabaja durante el día, esta dependerá del acuerdo del contratante y el jornalero y el precio estará dado muchas veces por el mercado del sector al que se dedica el jornalero.

j. Salario

Como sinónimo podemos decir que puede ser “remuneración” o “retribución”, esto se aplica como paga de los servicios o ya sean productos, desde un punto de vista más económico nos referimos a lo que corresponde al trabajador por su prestación de servicios, los economistas lo consideran fundamentales (J & BASANTA, 1997)

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Cuantitativo

Es la etapa de la metodología que adopta una perspectiva cuantitativa debido a la realización de métodos econométricos. Se desarrolla siguiendo un enfoque rigurosamente estructurado, que abarca desde la recopilación de datos y su posterior interpretación de resultados (Hernández-Sampieri, 2018).

3.1.2 No experimental

Este diseño toma en cuenta el estudio del objeto en su entorno natural, sin intervención externa, (Hernández-Sampieri, 2018), la intención primordial de la investigación fue poder exponer las variables y poder analizar su relación con las variables exógenas para ver su efecto sobre la variable dependiente en este caso el índice de calidad de empleo,

para esto se hará el uso del diseño no experimental, ya que los datos son observaciones de una situación ya existente.

3.1.3 Alcance correlacional

El alcance o también llamado nivel de investigación es correlacional, porque se centra en analizar las relaciones entre el Índice de calidad de empleo y las variables que son: el ingreso y la estabilidad laboral de los comerciantes de la sección jugos del mercado Santa Bárbara, con el objetivo de poder identificar posibles correlaciones en estas variables.

Busca medir el grado de asociación de 2 variables (Hernández-Sampieri, 2018),

3.2.4 Transversal

El estudio se centra en el estudio en un determinado punto específico en el tiempo.(Hernández-Sampieri, 2018).

3.2 Método

3.2.1 Método econométrico

Este método es aplicable para interrelacionar las variables,(Hernández-Sampieri, 2018) desarrolla el modelo econométrico más adecuado para el estudio.

3.2.2 Método estadístico

Este método estadístico utilizado será la recolección de datos, seguidamente se clasifican, se presentan y se analizan para fundamentar la toma de decisión (Hernández-Sampieri, 2018).

Para la cuantificación empírica de la variable principal, esta investigación adoptó un enfoque multidimensional fundamentado en los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este instrumento metodológico, denominado en adelante Índice de Calidad del Empleo (ICE), permite integrar armónicamente indicadores de naturaleza monetaria y no monetaria. En esta misma línea estructural, se incorporan los postulados de Farné (2003), quien establece que la idoneidad ocupacional se parametriza a través de cuatro dimensiones fundamentales: el nivel de ingresos, la tipología contractual, la cobertura de seguridad social y la extensión de la jornada laboral. En consecuencia, la estimación del ICE para este estudio tomará como base matemática la agregación de dichas variables

Para la medición del ICE se toma en cuenta estas cuatro variables, el ingreso mensual que incluye la remuneración monetaria total esta estratificada según el número de veces del salario mínimo legal que se divide en tres: 1.5 el SLM, entre 1.5 y SLM, 3 a más veces el SLM, la modalidad de contrato se estratifica en tres: contratación indefinida, es temporal, es independiente, en lo considerado de la seguridad social,

existen tres que son si estuviera afiliado a un seguro y pensión, solo a uno de ellos o ninguno.

Por ultimo las horas de trabajo donde se estratifica en si trabaja hasta 48 horas o más de 48 horas.

Cada una de las variables recibe un puntaje de manera yacente u horizontal y otra de forma erguida, mientras que la primera forma recibe un puntaje de 0 a 100 a las diferentes alternativas expuestas en cada característica, mientras que la valoración vertical se tomara a los asalariados e independientes para crear una ponderación que será la siguiente 10% horas de trabajo, 40% ingreso, 25% modalidad de contratación, 25% seguridad social, mientras que los independientes 50% ingreso , 35% seguridad social y 15% horas trabajadas.

La operativización de este índice sintético se estructura sobre una escala centesimal (0 a 100), donde la acumulación de atributos positivos incrementa proporcionalmente la valoración del puesto. En el límite inferior (0 puntos), se ubica la precarización absoluta: operarios con ingresos menores a 1.5 Salarios Mínimos Legales (SML), desprovistos de respaldo contractual y previsional, y sometidos a jornadas superiores a 48 horas semanales. En contraste, la calificación óptima (100 puntos) se reserva para empleos de alta idoneidad, caracterizados por remuneraciones que superan los 3 SML, contratos formales, cobertura de salud y respeto del límite horario. El modelo también parametriza escenarios intermedios; por ejemplo, asigna una ponderación de 60 puntos a trabajadores dependientes de bajos ingresos (< 1.5 SML) que gozan de formalidad legal, o a trabajadores

autónomos de ingresos medios (1.5 a 3 SML) que laboran en condiciones regulares y protegidas.

Tabla 3: Escala de Calificación de la Calidad del Empleo

Grupo uno	Calidad buena 75 - 100 pts.
Grupo dos	Calidad media 50 - 75 pts.
Grupo tres	Calidad mala 25 – 50 pts.
Grupo cuatro	Calidad muy mala 0 - 25 puntos.

Fuente: (Farné, 2003)

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Es el total del conjunto de individuos que cumplen los criterios específicos que están siendo investigados. (Hernández-Sampieri, 2018). La población en estudio comprende al número total de trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara en ciudad de Juliaca en el año 2023.

3.3.2 Muestra

En el contexto de una investigación la muestra es un grupo reducido que es la representación de la población total que se selecciona para el estudio, es un grupo pequeño seleccionado que se eligen para ser investigado en lugar de toda la población. (Hernández-Sampieri, 2018).

En este caso, hemos tomado todos los miembros de la población por lo que nuestro muestreo no es probabilístico sino tomada en conveniencia, La cual usamos una muestra de 55 personas.

3.3.2.1 Técnicas e Instrumentos

➤ Técnicas de recojo de datos

Como técnica para este fin se hizo el uso de la encuesta, teniendo en cuenta que se de carácter anónimo y a la vez poder recolectar toda la información requerida aplicables para la unidad de estudio, que fueron manifestadas en escalas nominales, ordinales y dicotómicas.

➤ Instrumentos:

Como instrumento de investigación se utilizará la encuesta.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

La información de datos recopilados previamente limpiados y ordenados en el Excel proceden a ser analizados y procesados en el software estadístico SPSS 26, donde se realiza la estimación en el programa estadístico.

3.5 Validación de la contrastación de hipótesis

3.5.1 Contrastación de la hipótesis general

➤ Hipótesis nula

La estabilidad laboral y el nivel de ingreso no influyen significativamente en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

➤ Hipótesis alterna

La estabilidad laboral y el nivel de ingreso influyen significativamente en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

3.5.2 Contrastación de la hipótesis específica 1

➤ Hipótesis nula

La estabilidad laboral no influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

➤ Hipótesis alterna

La estabilidad laboral influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

3.5.3 Prueba de la hipótesis específica 2

➤ Hipótesis nula

El nivel de ingreso no influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

➤ Hipótesis alterna

El nivel de ingreso influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

3.6 Análisis de correlación

Desde un enfoque analítico no paramétrico, López y Fachelli (2015) precisan que el coeficiente de Spearman tiene como finalidad evaluar la existencia de una asociación monótona entre dos dimensiones. Este estadístico permite comprobar que dicha covariación posee verdadera significancia empírica, descartando que el comportamiento conjunto de los datos responda al simple error estocástico. Metodológicamente, su aplicación resulta idónea y está justificada tanto para el cruce de variables estrictamente jerárquicas (ordinales) como para modelos mixtos donde interactúan métricas de intervalo con escalas de orden.

3.7 Validez y confiabilidad del instrumento

Para garantizar la validez de contenido del instrumento, este será sometido al escrutinio de un panel de jueces expertos en la materia, cuyo dictamen permitirá calibrar la herramienta y mitigar posibles sesgos de medición. Posteriormente, la consistencia interna de la escala se calculará mediante el

coeficiente Alfa de Cronbach, el cual evalúa la robustez, homogeneidad y precisión del cuestionario. Este estimador estadístico arroja valores paramétricos entre 0 y 1, estableciéndose que los resultados más próximos a la unidad evidencian un nivel óptimo de fiabilidad empírica.

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_k} \right)$$

Donde:

N = Volumen total de preguntas

V_i = dispersiones individuales de cada reactivo (Item 1).

V_k = dispersión agregada de las calificaciones.

Se interpreta bajo la tabla:

Rango del coeficiente de alpha	Interpretación de confiabilidad
> 0.90	Excelente / muy alta.
0.80 – 0.89	Buena / alta.
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
< 0.59	Baja / difiere de aceptación.

Nota: Elaboración propia

Según Streiner (2010), el alfa de Cronbach es una medida utilizada para evaluar el grado en que los componentes de un instrumento están relacionados, o para medir la solidez de una escala de consistencia interna. En otras palabras, el alfa de Cronbach representa el promedio de las correlaciones entre los componentes de un instrumento.

- Volumen de preguntas
- Varianza o dispersión de cada ítem
- Varianza total

La estimación de la fiabilidad del estudio se llevó a cabo evaluando los datos recolectados durante la fase piloto, la cual abarcó a 55 encuestados y analizó un total de 17 ítems. A través del paquete estadístico SPSS Statistics, se calculó el estimador de Cronbach, obteniendo un valor general de 0.762. Conforme a las escalas de valoración estandarizadas para este coeficiente, el resultado denota una adecuada consistencia interna, validando así la idoneidad y precisión del cuestionario.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,762	17

Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 La Calidad de Empleo en los Trabajadores de la sección Jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

El 8 de enero de 1965, fue fundada el centro de comercio local, siendo la primera de la ciudad de Juliaca, actualmente cuenta con 58 años de fundación (Diario Correo, 2022). Conformado con un promedio de 300 puestos activos, uno de los mercados más importantes de nuestra ciudad en el cual se analizó la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos. Esta sección cuenta actualmente con 55 trabajadores, la mayoría independientes de los cuales se obtuvo información por medio de la encuesta.

Para hallar el nivel (índice) de calidad de empleo, se utilizó las variables , el ingreso mensual que incluye la remuneración monetaria estratificada según el número de veces del salario mínimo legal que se divide en tres: 1.5 veces el SLM, entre 1.5 y 3 SLM, 3 a más veces el SLM, actualmente el sueldo mínimo legal para nuestro país es de 1025 nuevos soles, la modalidad de contrato se estratifica en tres: contratación indefinida, es temporal, no tiene contratación o es verbal, en lo considerado de la

seguridad social , existen tres que son si estuviera afiliado a un seguro y pensión , solo a uno de ellos o ninguno.

Por ultimo las horas de trabajo donde se estratifica en si trabaja hasta 48 horas o más de 48 horas. Todas estas variables propuestas por (Farné, 2003) pero aterrizadas a nuestra realidad tomando en cuenta la ponderación dada de forma horizontal y vertical para cada una de las variables.

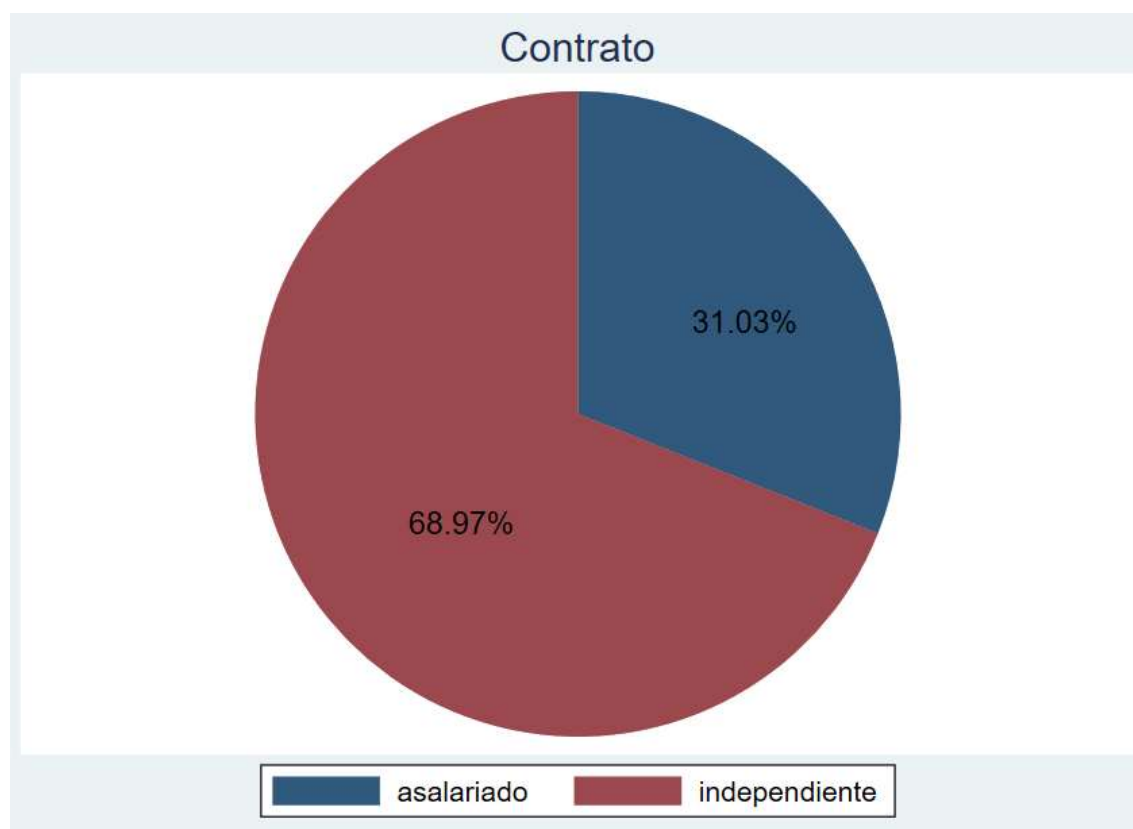
Tabla 4: Ponderación para hallar el Índice de Calidad de Empleo

Variables del Índice de la Calidad del empleo		Asalariados	Independientes
Contrato	100 contratación indefinida 50 contratación temporal 0 sin contrato o verbal	25%	0%
Seguridad Social	100 seguro y pensión 50 solo uno 0 ninguno	25%	35%
Ingreso	100 mayor a 2.3 SML 50 entre 1 a 2.3 SML 0 menos de 1 SML	10%	15%
Horas de Trabajo	100 hasta 48 horas semanales 0 si trabaja más de 48 horas semanales	40%	50%

Fuente: Tabla basada en (Farné, 2003)

A través de este ponderado definido por Farné, aplicado a nuestra realidad podemos definir que:

Ilustración 2: Tipo de contratación:



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 2 ilustra la estructura ocupacional de los trabajadores en la sección de jugos, segmentada según su modalidad de contratación. Los resultados descriptivos revelan que el 68.97% opera bajo la categoría de independientes, mientras que el 31.03% restante corresponde a trabajadores asalariados. Esta estratificación constituye un insumo analítico fundamental para el cálculo del Índice de Calidad del Empleo (ICE), dado que permite parametrizar las condiciones laborales de cada subgrupo y facilitar el contraste de indicadores entre ambas categorías.

Ilustración 3: Distribución de seguro de salud



Fuente: Elaboración Propia

La ilustración 03 se aprecia la distribución de la variable representada por el seguro de salud, donde podemos distinguir que un 65.52% del total de trabajadores de la sección jugos tienen un seguro de salud, por otro lado el 34.48% no tiene un seguro para la salud, esta variable es fundamental para determinar la seguridad social de los trabajadores.

Ilustración 4: Sistema de Pensión



Fuente: Elaboración Propia

La ilustración 4 detalla la cobertura del sistema de pensiones entre los operarios de la sección de jugos. Los hallazgos evidencian una profunda vulnerabilidad previsional: apenas un 17.24% de los encuestados está afiliado a un fondo de jubilación, mientras que la abrumadora mayoría (82.76%) carece por completo de este respaldo financiero para su retiro. La medición empírica de esta variable resulta indispensable, puesto que constituye un pilar fundamental para evaluar la dimensión de seguridad social y protección a largo plazo dentro del Índice de Calidad del Empleo.

Tabla 5: Seguro de salud y sistema de pensión

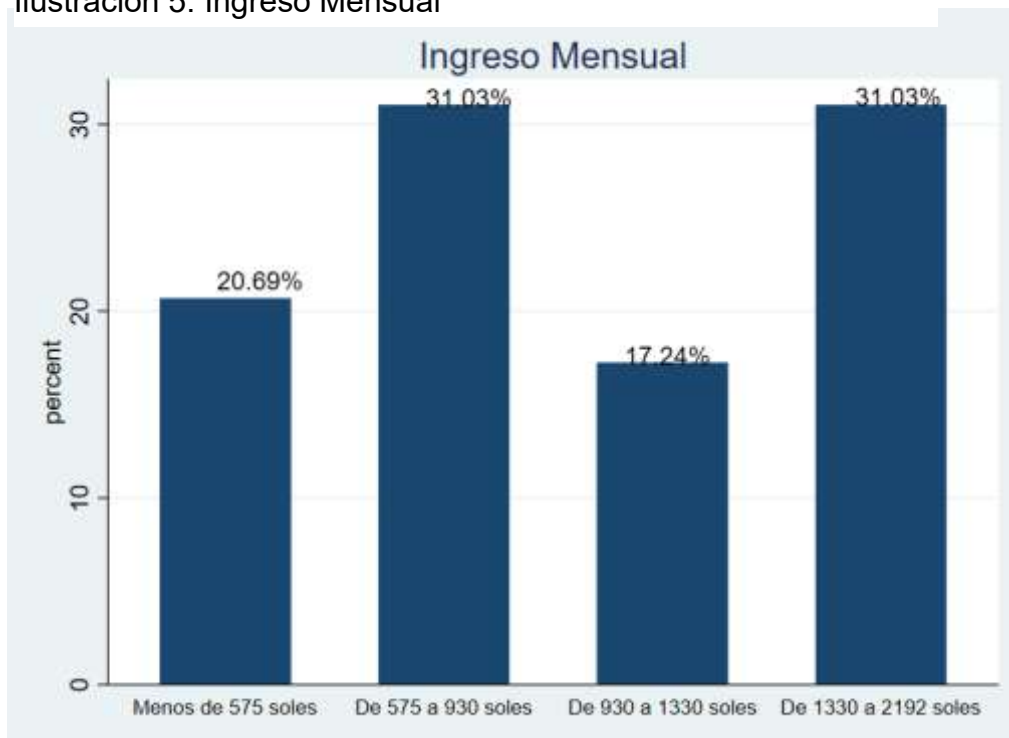
Seguro de salud	Sistema de Pensión: SI	Sistema de Pensión: NO	Total
SI	10	27	37
NO	9	9	18
Total	19	36	55

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos de la muestra (n=55) demuestran una marcada inclinación hacia la protección social fragmentada. La categoría predominante agrupa a 27 individuos que disponen exclusivamente de seguro médico, a la cual le sigue un segmento de 9 trabajadores cuya única cobertura es la afiliación a un fondo de pensiones.

Al examinar los escenarios opuestos, se constata que el acceso a un sistema de seguridad integral es poco frecuente: apenas 10 personas gozan de ambos beneficios de manera simultánea. Este número guarda una estrecha similitud con los 9 encuestados que padecen una carencia total de protección, al no estar insertos ni en el sistema de salud ni en el previsional. En términos generales, la distribución de estas cifras subraya una notable disparidad en la formalización del empleo y las garantías laborales dentro de la población analizada.

Ilustración 5: Ingreso Mensual



Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico 05 se analiza la variable de ingresos mensuales para la muestra de 55 trabajadores. Se observa que el 20.0% (11 personas) percibe menos de 575 soles, mientras que el 30.9% (17 personas) reporta ingresos que oscilan entre los 575 y 930 soles. Asimismo, un 18.2% (10 personas) gana entre 930 y 1330 soles, y el 30.9% restante (17 personas) obtiene entre 1330 y 2192 soles. Conocer esta distribución salarial es fundamental para definir el Índice de Calidad del Empleo (ICE), ya que permite evaluar la situación económica real de los encuestados y analizar cómo el nivel de ingresos impacta directamente en sus condiciones laborales.

Ilustración 6: Horas de trabajo semanal



Fuente: Elaboración Propia

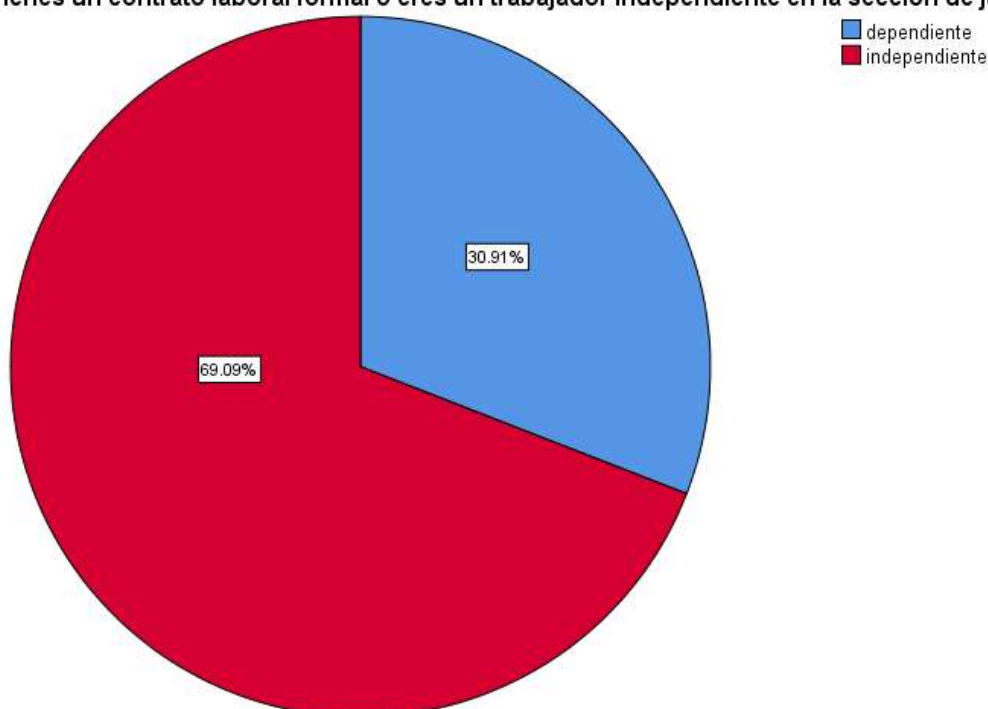
La Ilustración 06 detalla la jornada laboral semanal de los 55 trabajadores encuestados, evidenciando una clara tendencia hacia las jornadas extensas. El hallazgo principal indica que la mayoría de la muestra, equivalente al 43.6% (24 personas), trabaja más de 48 horas a la semana. Le sigue un 27.3% (15 individuos) con jornadas de entre 41 y 48 horas. En contraparte, los grupos con menor carga horaria son minoritarios: un 10.9% (6 trabajadores) labora entre 31 y 40 horas, una proporción idéntica del 10.9% (6 personas) dedica entre 21 y 30 horas, y apenas el 7.3% restante (4 encuestados) trabaja entre 10 y 20 horas semanales.

GRÁFICOS RESPECTO A TUS ENCUESTAS.

¿Tienes un contrato laboral formal o eres un trabajador independiente en la sección de jugos?

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	dependiente	17	30.9	30.9	30.9
	independiente	38	69.1	69.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

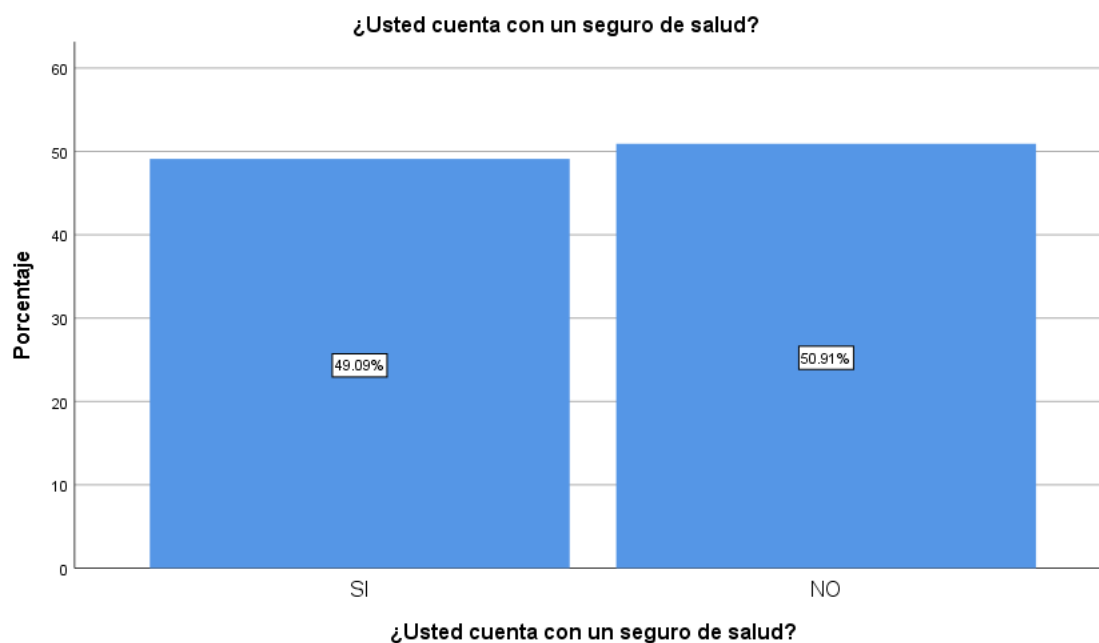
¿Tienes un contrato laboral formal o eres un trabajador independiente en la sección de jugos?



La tabla muestra que, de los 55 trabajadores encuestados en la sección de jugos del mercado Santa Bárbara, el 69.1% desarrolla sus actividades de manera independiente, mientras que el 30.9% mantiene una relación laboral dependiente. Estos resultados evidencian un predominio del trabajo independiente dentro del mercado, lo que refleja la presencia de formas de empleo con menor nivel de formalización y protección laboral.

¿Usted cuenta con un seguro de salud?

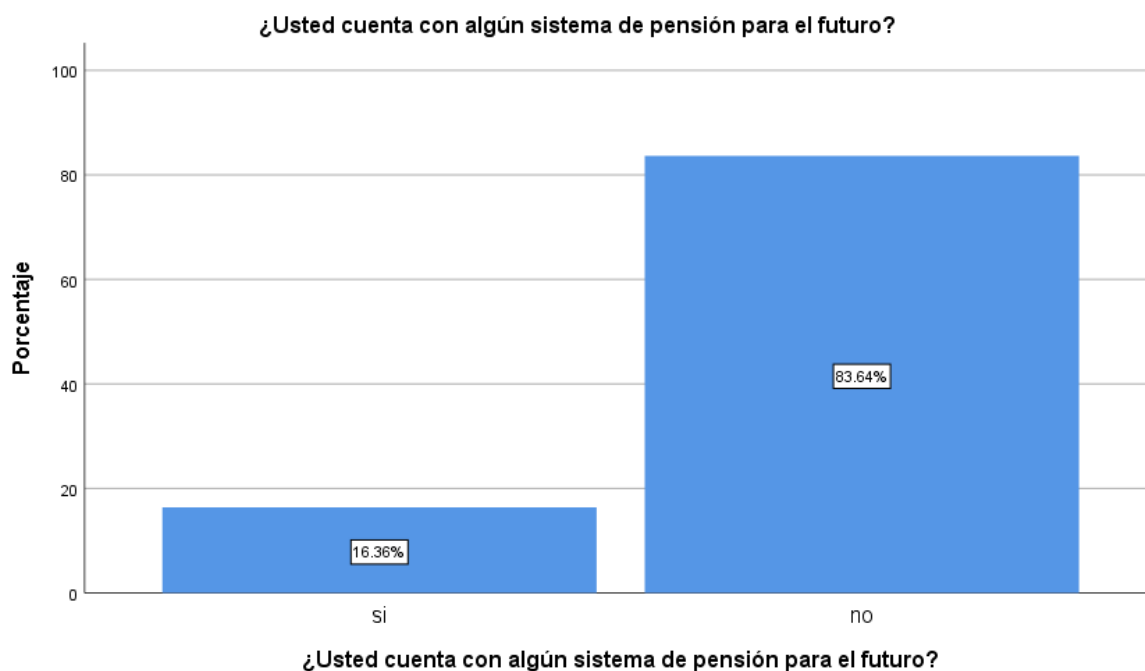
		F	%	% válido	% acumulado
Válido	SI	27	49.1	49.1	49.1
	NO	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	



Respecto al acceso a servicios de salud, el 50.9% de los trabajadores manifestó no contar con ningún tipo de seguro, mientras que el 49.1% indicó que sí dispone de esta cobertura. La diferencia entre ambos grupos es mínima; sin embargo, los resultados muestran que más de la mitad de los comerciantes permanece en una situación de vulnerabilidad frente a riesgos relacionados con la salud.

¿Usted cuenta con algún sistema de pensión para el futuro?

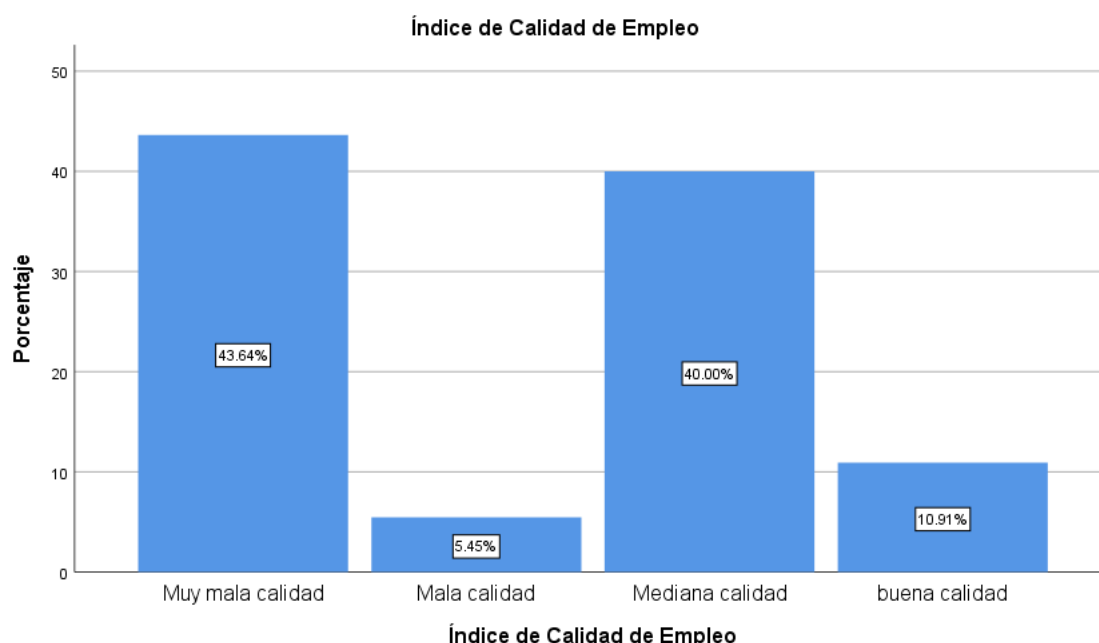
		F	%	% válido	% acumulado
Válido	si	9	16.4	16.4	16.4
	no	46	83.6	83.6	100.0
Total		55	100.0	100.0	



Los resultados revelan que el 83.6% de los encuestados no se encuentra afiliado a ningún sistema previsional, mientras que únicamente el 16.4% cuenta con un mecanismo de ahorro para la jubilación. Esta situación evidencia una limitada protección social de los trabajadores, lo que podría afectar su estabilidad económica en el largo plazo.

Índice de Calidad de Empleo

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy mala calidad	24	43.6	43.6	43.6
	Mala calidad	3	5.5	5.5	49.1
	Mediana calidad	22	40.0	40.0	89.1
	buena calidad	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

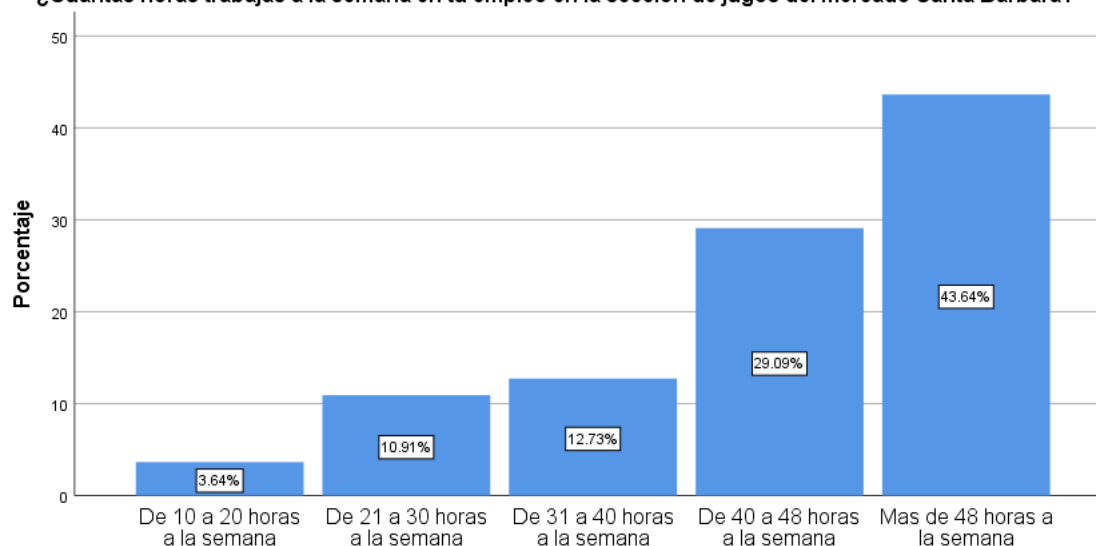


La tabla muestra que la calidad del empleo de los trabajadores de la sección de jugos del mercado Santa Bárbara es predominantemente baja. Del total de 55 encuestados, el 43.6% presenta una muy mala calidad de empleo y el 5.5% una mala calidad, mientras que el 40.0% se ubica en un nivel de calidad media. En contraste, solo el 10.9% alcanza una buena calidad de empleo. En conjunto, estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores desarrolla sus actividades en condiciones laborales poco favorables, con limitaciones en aspectos como estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y protección para el futuro.

¿Cuántas horas trabajas a la semana en tu empleo en la sección de jugos del mercado Santa Bárbara?

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	De 10 a 20 horas a la semana	2	3.6	3.6	3.6
	De 21 a 30 horas a la semana	6	10.9	10.9	14.5
	De 31 a 40 horas a la semana	7	12.7	12.7	27.3
	De 40 a 48 horas a la semana	16	29.1	29.1	56.4
	Mas de 48 horas a la semana	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

¿Cuántas horas trabajas a la semana en tu empleo en la sección de jugos del mercado Santa Bárbara?

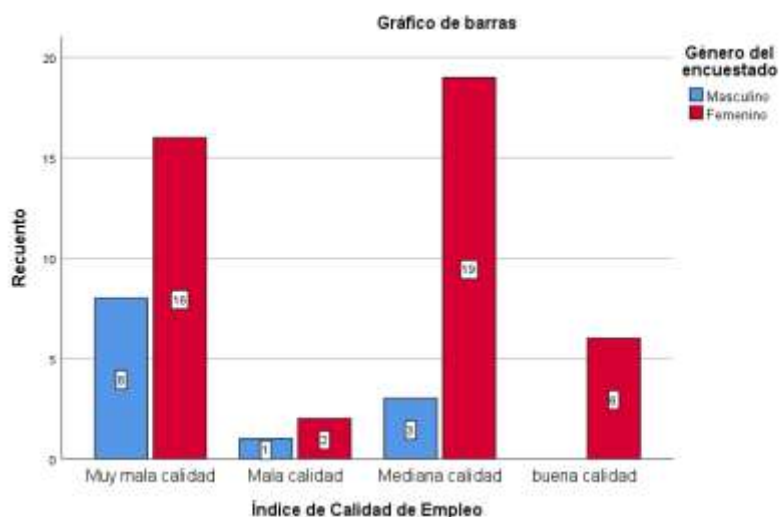


¿Cuántas horas trabajas a la semana en tu empleo en la sección de jugos del mercado Santa Bárbara?

En relación con la jornada laboral, el 43.6% de los trabajadores labora más de 48 horas semanales y el 29.1% trabaja entre 40 y 48 horas. En conjunto, más de siete de cada diez encuestados superan o se aproximan a la jornada laboral estándar, lo que sugiere una elevada carga de trabajo dentro de esta actividad económica. Por otro lado, solo una pequeña proporción trabaja menos de 30 horas por semana.

Tabla cruzada Índice de Calidad de Empleo*Género del encuestado

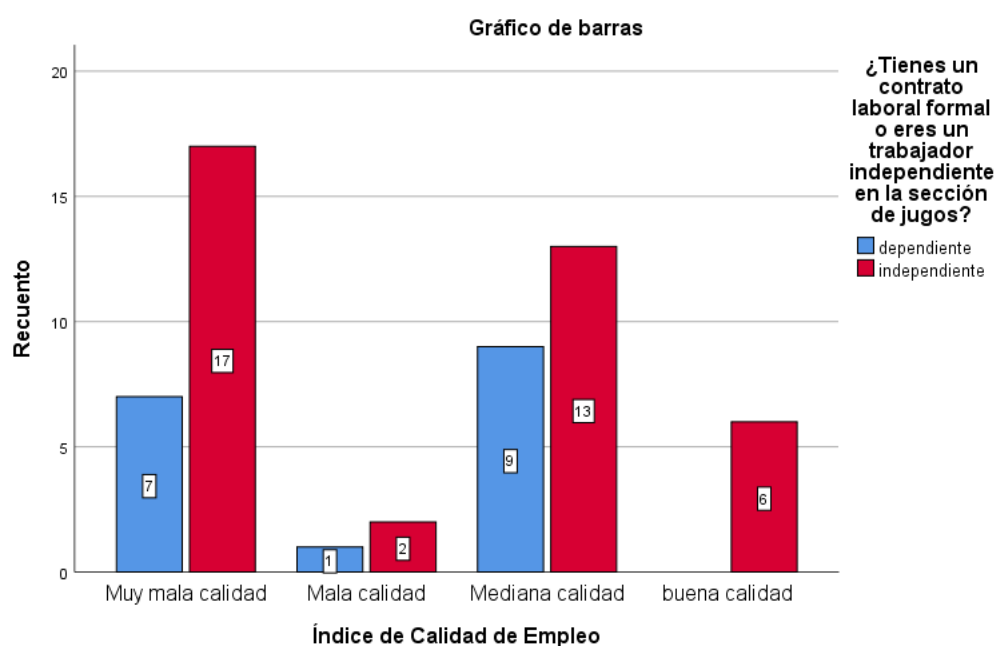
				Género del encuestado		Total
				Masculino	Femenino	
Índice de Calidad de Empleo	Muy mala calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo		33.3%	66.7%	100.0%
	Mala calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo		33.3%	66.7%	100.0%
	Mediana calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo		13.6%	86.4%	100.0%
	buena calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo		0.0%	100.0%	100.0%
Total			% dentro de Índice de Calidad de Empleo	21.8%	78.2%	100.0%



Los resultados muestran que las mujeres predominan en todas las categorías del Índice de Calidad de Empleo, debido a que representan el 78.2% de la muestra total. Dentro de la categoría de muy mala calidad de empleo, el 66.7% corresponde a mujeres y el 33.3% a hombres. De manera similar, en la categoría de mediana calidad, el 86.4% son mujeres y el 13.6% hombres. Asimismo, la totalidad de los trabajadores que presentan una buena calidad de empleo son mujeres (100%). Estos resultados sugieren que la participación femenina es mayoritaria en la actividad estudiada, por lo que su presencia se refleja en todos los niveles de calidad del empleo.

Tabla cruzada Índice de Calidad de Empleo*¿Tienes un contrato laboral formal o eres un trabajador independiente en la sección de jugos?

			DEPENDIENTE	INDEPENDIENTE	TOTAL
Índice de Calidad de Empleo	Muy mala calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo	29.2%	70.8%	100.0%
	Mala calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo	33.3%	66.7%	100.0%
	Mediana calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo	40.9%	59.1%	100.0%
	buena calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo	0.0%	100.0%	100.0%
Total		% dentro de Índice de Calidad de Empleo	30.9%	69.1%	100.0%

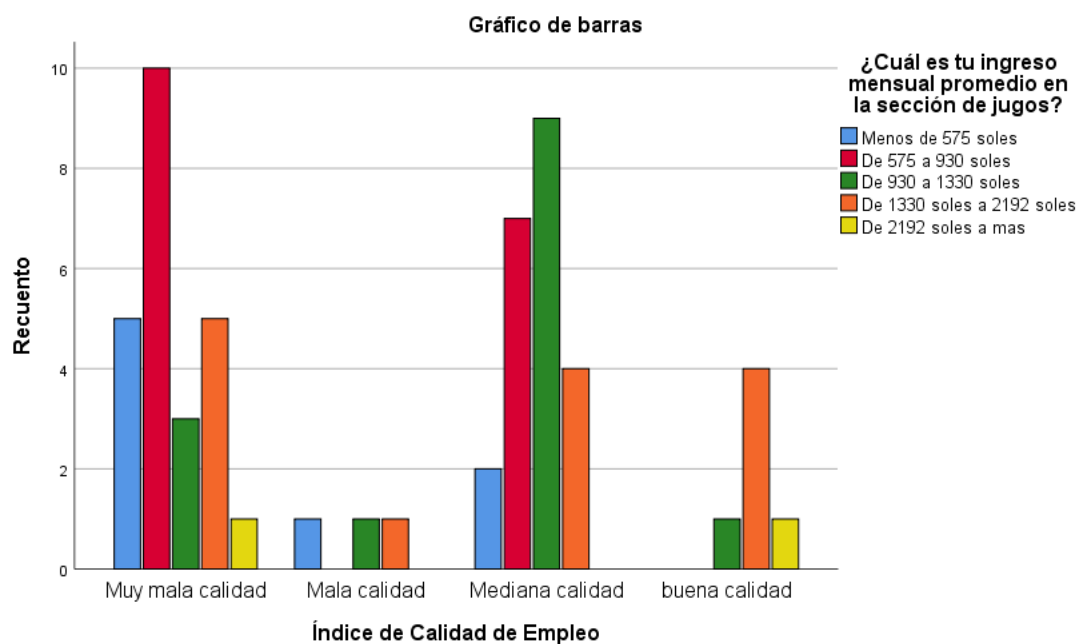


La relación entre la calidad del empleo y la modalidad de contratación evidencia que los trabajadores independientes son mayoría en todas las categorías. En la categoría de muy mala calidad de empleo, el 70.8% corresponde a trabajadores independientes y el 29.2% a dependientes. Del mismo modo, en la categoría de mediana calidad, el 59.1% son independientes frente al 40.9% de dependientes. Además, el 100% de quienes alcanzan una buena calidad de empleo son

trabajadores independientes. Estos resultados reflejan el predominio del trabajo independiente en la sección de jugos y sugieren que esta modalidad concentra tanto las condiciones laborales más desfavorables como las más favorables.

Tabla cruzada Índice de Calidad de Empleo* ¿Cuál es tu ingreso mensual promedio en la sección de jugos?

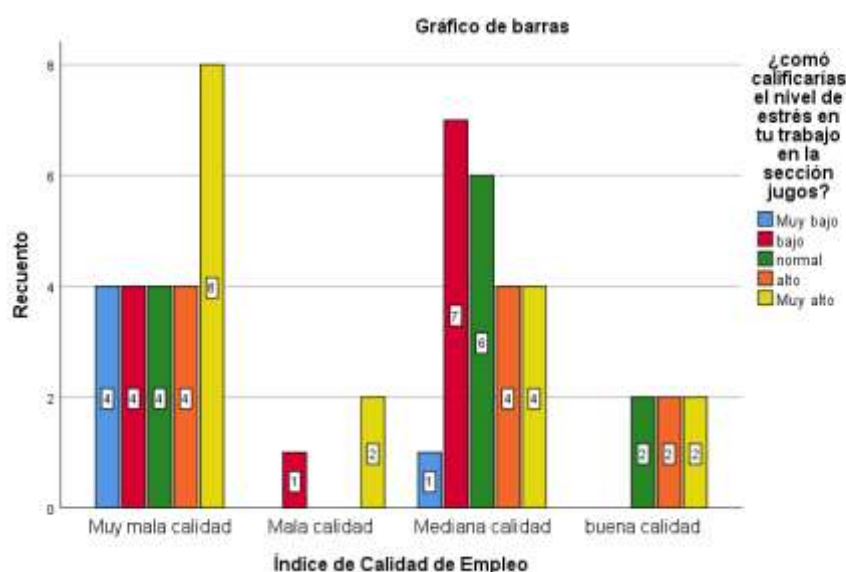
Índice de Calidad de Empleo				¿Cuál es tu ingreso mensual promedio en la sección de jugos?					Total
				Menos de 575 soles	De 575 a 930 soles	De 930 a 1330 soles	De 1330 a 2192 soles	De 2192 soles a mas	
Muy mala calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo			20.8%	41.7%	12.5%	20.8%	4.2%	100.0%
Mala calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo			33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
Mediana calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo			9.1%	31.8%	40.9%	18.2%	0.0%	100.0%
buena calidad	% dentro de Índice de Calidad de Empleo			0.0%	0.0%	16.7%	66.7%	16.7%	100.0%
Total	% dentro de Índice de Calidad de Empleo			14.5%	30.9%	25.5%	25.5%	3.6%	100.0%



Los resultados muestran una relación entre el nivel de ingresos y la calidad del empleo. Entre quienes presentan muy mala calidad de empleo, el mayor porcentaje se concentra en ingresos de 575 a 930 soles (41.7%). Por otro lado, los trabajadores con mediana calidad de empleo se ubican principalmente en el rango de 930 a 1330 soles (40.9%). Asimismo, la categoría de buena calidad de empleo se concentra mayoritariamente en ingresos de 1330 a 2192 soles (66.7%), mientras que una menor proporción percibe ingresos superiores a 2192 soles (16.7%). Estos resultados sugieren que mejores niveles de ingreso tienden a estar asociados con una mayor calidad del empleo.

Índice de Calidad de Empleo*¿cómo calificarías el nivel de estrés en tu trabajo en la sección jugos?

		Muy bajo	bajo	normal	alto	Muy alto	Total
Índice de Calidad de Empleo	Muy mala calidad	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	100.0%
	Mala calidad		33.3%			66.7%	100.0%
	Mediana calidad	4.5%	31.8%	27.3%	18.2%	18.2%	100.0%
	buena calidad			33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
Total		9.1%	21.8%	21.8%	18.2%	29.1%	100.0%



La tabla evidencia una relación entre la calidad del empleo y el nivel de estrés laboral percibido. Entre los trabajadores con muy mala calidad de empleo, el porcentaje más elevado se concentra en el nivel de estrés muy alto (33.3%), mientras que en la categoría de mala calidad el 66.7% también reporta niveles de estrés muy alto. En contraste, los trabajadores con mediana calidad de empleo presentan una distribución más equilibrada, predominando los niveles de estrés bajo y normal. Por su parte, quienes cuentan con buena calidad de empleo se distribuyen entre niveles de estrés normal, alto y muy alto en proporciones similares. En términos generales, los resultados sugieren que una menor calidad del empleo tiende a asociarse con mayores niveles de estrés laboral.

La última variable que utilizamos formar el índice de la calidad de empleo, es las horas de trabajo la cual es de igual importancia que las anteriores variables ya mencionadas.

Tabla 6: Índice de la calidad de empleo

ICE	Freq.	Percent
Muy mala calidad	24	43.60%
Mala calidad	3	5.5%
Mediana calidad	22	40.0%
Buena calidad	6	10.9%
Total	55	100%

Fuente: Elaboración propia

El análisis del Índice de Calidad de Empleo (ICE) revela una alta vulnerabilidad laboral en la sección de jugos. El 43.6% de los trabajadores se enfrenta a condiciones de "muy mala calidad", seguido por un 40.0% que opera bajo estándares de "mediana calidad". Apenas el 10.9% del grupo evaluado goza de

un empleo de "buena calidad", lo que evidencia que la precariedad es la norma y el empleo óptimo es una excepción dentro de este mercado

7: Índice de la calidad de empleo según género

ICE	Genero		Total
	Hombre	Mujer	
Muy mala calidad	14.5%	29.1%	43.6%
Mala Calidad	1.8%	3.7%	5.5%
Mediana Calidad	5.5%	34.5%	40.0%
Buena Calidad	0.00%	10.9%	10.9%
Total	21.8%	78.2%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

A continuación, la tabla 07 indica las frecuencias en porcentaje cruzada entre las variables ICE y el generó, realizada en STATA16, esta tabla muestra la distribución de la variable ICE en función del generó.

El cruce porcentual evidencia que la sección evaluada es un mercado con una abrumadora participación femenina (78.2% del total de la fuerza laboral). Debido a esta superioridad demográfica, las mujeres concentran la mayor cantidad de empleos precarios, representando el 29.1% de la muestra general dentro de la categoría de "muy mala calidad", superando ampliamente al 14.5% que ocupan los hombres en ese mismo estrato.

Sin embargo, la dinámica más destacable de la matriz radica en el nivel superior de empleabilidad: el acceso a puestos de "buena calidad" (10.9%) está capitalizado de manera exclusiva por el sector femenino. En contraparte, los trabajadores masculinos no logran superar el umbral de la "mediana calidad", evidenciando que, si bien las mujeres asumen la

mayor carga de vulnerabilidad del sector, también son las únicas que logran consolidar condiciones laborales óptimas.

Tabla 8: Índice de la calidad de empleo según la contratación

ICE	Contratación		Total
	Asalariado	Independiente	
Muy Mala calidad	12.7%	30.9%	43.6%
Mala calidad	1.8%	3.6%	5.4%
Mediana calidad	16.4%	23.6%	40.0%
Buena calidad	0.00%	10.9%	10.9%
Total	30.09%	69.09%	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados expuestos en la Tabla 8 revelan cómo el tipo de vínculo laboral condiciona fuertemente la calidad del empleo en la sección evaluada. La dinámica más llamativa recae sobre los trabajadores independientes, quienes experimentan una profunda polarización. Por un lado, absorben la mayor carga de precariedad del mercado: casi un tercio de la muestra total (30.9%) son comerciantes autónomos que subsisten con una "muy mala calidad" de empleo. Sin embargo, paradójicamente, la independencia también se perfila como el único motor de éxito, ya que el 10.9% que ostenta empleos de "buena calidad" pertenece exclusivamente a este grupo.

En abierto contraste, el personal asalariado muestra un panorama más estancado o con un "techo" de crecimiento. Ningún trabajador dependiente logra insertarse en la categoría de "buena calidad" (0.0%).

Su realidad laboral oscila predominantemente entre la "mediana calidad" (16.4%) y la "muy mala calidad" (12.7%). En conjunto, estas cifras sugieren que, si bien operar por cuenta propia conlleva un alto riesgo de vulnerabilidad, en este mercado específico representa la única vía posible para alcanzar un entorno laboral con características óptimas.

Tabla 9: Índice de la calidad de empleo según el ingreso mensual

ICE		Ingreso mensual			Total
		Menos de 575	De 575 a 930 soles	De 930 a 1330 soles	
Muy mala calidad	14.5%	14.5%	3.9%	10.9%	43.6%
Mala calidad	1.8%	0.00%	3.6%	0.0%	5.5%
Mediana calidad	3.6%	16.4%	10.9%	9.1%	40.0%
Buena calidad	0.0%	0.00%	0.00%	10.9%	10.9%
Total	20.0%	30.9%	18.2%	30.9%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 09 presenta la muestra la distribución de la calidad del empleo ("ICE") en función de los niveles de ingresos.

La distribución de los datos confirma una dependencia estructural entre la retribución económica y las condiciones de empleabilidad. La mayor concentración de vulnerabilidad laboral ("muy mala calidad") se aglomera en los estratos de ingresos más bajos, abarcando un 29.0% conjunto de la muestra que sobrevive con menos de 930 soles al mes.

A medida que los ingresos mejoran, las condiciones de trabajo tienden a estabilizarse. Esto se refleja en la "mediana calidad", cuyo núcleo principal (16.4%) se ubica en el rango salarial intermedio de 575 a 930 soles,

extendiéndose positivamente hacia el siguiente bloque. Sin embargo, el hallazgo más concluyente de la matriz es la exclusividad del bienestar laboral: el total de los puestos catalogados como de "buena calidad" (10.9% de la muestra) se ubican estrictamente en el escalón de ingresos más alto evaluado (de 1330 a 2192 soles). Esto demuestra que alcanzar un estándar óptimo de empleo en este sector es inviable sin una capacidad de facturación superior.

Tabla 10: Índice de la calidad de empleo según el estrés laboral

ICE	Estrés Laboral					Total
	1	2	3	4	5	
Muy mala calidad	3.6%	3.6%	7.3%	7.3%	21.8%	43.6%
Mala calidad	0.00%	1.8%	0.0%	0.00%	3.6%	5.5%
Mediana calidad	0.00%	12.7%	10.9%	7.3%	9.1%	40.0%
Buena calidad	0.0%	0.00%	5.5%	5.4%	0.00%	10.9%
Total	3.6%	18.2%	23.6%	20.0%	34.6%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados expuestos evidencian una relación directamente proporcional entre la precariedad laboral y el desgaste psicológico de los trabajadores. El dato más crítico se concentra en la base de la pirámide: dentro del grupo con "muy mala calidad" de empleo, casi la mitad de estos operarios (representando un 21.8% de la muestra total) reporta haber alcanzado el Nivel 5 de estrés, el cual indica una carga de tensión máxima o colapso mental.

A medida que las condiciones de empleabilidad mejoran, la incidencia del estrés agudo se reduce significativamente. En la "mediana calidad", la

presión psicológica se distribuye de manera más uniforme hacia niveles moderados e intermedios (escalas 2 y 3). Finalmente, el estrato de "buena calidad" demuestra tener un efecto protector definitivo sobre la salud mental: ningún trabajador dentro de este grupo óptimo registra el nivel máximo de estrés (0.0%), concentrándose exclusivamente en rangos manejables que son propios de la exigencia regular de la actividad comercial.

En conjunto, el análisis del Índice de Calidad de Empleo en la muestra de 55 trabajadores revela un mercado laboral altamente polarizado, donde las condiciones de empleabilidad están estrictamente condicionadas por el género, la modalidad de contratación y la capacidad de facturación. La dinámica de esta sección comercial demuestra que alcanzar una "buena calidad" de empleo es un escenario restringido y exclusivo: solo logran acceder a él las mujeres que operan como trabajadoras independientes y que se ubican en la escala de ingresos más alta, lo que a su vez actúa como un factor protector definitivo contra el estrés agudo. Por el contrario, el grueso de la fuerza laboral —incluyendo a la totalidad de los hombres y del personal asalariado— queda estancado en escenarios de mediana o muy mala calidad. Esto evidencia que, en este sector específico, la precariedad económica y la dependencia laboral se traducen directamente en una severa vulnerabilidad psicológica, y que el único vehículo para el bienestar integral exige asumir el riesgo de la independencia comercial para asegurar mayores ingresos.

4.2 Análisis de normalidad

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Índice de Calidad de Empleo	.290	55	.000	.775	55	.000
Años de experiencia	.286	55	.000	.724	55	.000
Nivel de ingresos mensual	.198	55	.000	.904	55	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota, datos extraídos de las encuestas desde el spss.

Ho: Los datos analizados tienden a una distribución normal.

Ha: Los datos analizados no tienden a una distribución normal.

La Tabla de normalidad presenta los estadísticos de bondad de ajuste para evaluar el comportamiento probabilístico de los datos. Dado que el tamaño muestral supera las 50 observaciones ($n = 55$), el análisis de normalidad se fundamenta en la prueba de Kolmogorov-Smirnov. El nivel de significancia empírica obtenido ($p < .001$) es estrictamente inferior al umbral estadístico del 5% ($\alpha = 0.05$) lo que provee la evidencia necesaria para rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que las variables de estudio no siguen una distribución gaussiana (normal), justificando metodológicamente la aplicación de estimadores no paramétricos para la posterior contrastación de hipótesis

4.3 Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

Ho: La estabilidad laboral y el nivel de ingreso no influyen significativamente en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

Ha: La estabilidad laboral y el nivel de ingreso influyen significativamente en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

Nivel de significancia: Alfa = 5% $\alpha = 0.05$

La Tabla correlaciones resume el contraste de hipótesis ejecutado a

Correlaciones

			Índice de Calidad de Empleo	Años de experiencia	Nivel de ingresos mensual
Rho de Spearman	Índice de Calidad de Empleo	Coefficiente de correlación	1.000	.386*	.419*
		Sig. (bilateral)	.	.035	.018
		N	55	55	55
	Años de experiencia	Coefficiente de correlación	.386*	1.000	.656**
		Sig. (bilateral)	.035	.	.000
		N	55	55	55
	Nivel de ingresos mensual	Coefficiente de correlación	.419*	.656**	1.000
		Sig. (bilateral)	.018	.000	.
		N	55	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

través del estadístico Rho de Spearman, elección metodológica fundamentada en la ausencia de normalidad (distribución gaussiana) en

los datos. Al evaluar las intersecciones, se constata una significancia asintótica menor a 0.05, condición que obliga a desestimar la hipótesis nula. De este modo, se valida la premisa de la investigación, confirmando que el flujo de ingresos salariales y la trayectoria laboral (años de experiencia) son factores que determinan significativamente los niveles de idoneidad ocupacional en los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara, Juliaca, durante el periodo 2023.

Hipótesis específicas.

Planteamiento de hipótesis específica 1

Ho: La estabilidad laboral no influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

Ha: La estabilidad laboral influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

Correlaciones

			Índice de Calidad de Empleo	Años de experiencia
Rho de Spearman	Índice de Calidad de Empleo	Coefficiente de correlación	1.000	.386*
		Sig. (bilateral)	.	.035
		N	55	55
	Años de experiencia	Coefficiente de correlación	.386*	1.000
		Sig. (bilateral)	.035	.
		N	55	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El contraste de la hipótesis específica referida al tiempo de servicio se detalla en la Tabla. Al evaluar la covariación entre los años de experiencia y la idoneidad del empleo, el coeficiente de Spearman reveló una asociación directa equivalente a .386, con un nivel de confianza del 95%. Dado que la significancia asintótica resultante ($p = .035$) es menor al margen de error permitido, se desestima matemáticamente la hipótesis nula. Por consiguiente, se demuestra empíricamente que una mayor antigüedad o estabilidad en el oficio incide de manera positiva y significativa en la calidad del empleo de los operarios analizados en el mercado Santa Bárbara durante el periodo 2023.

Planteamiento de hipótesis específica 2

Ho: El nivel de ingreso no influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

Ha: El nivel de ingreso influye significativamente en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el periodo 2023.

Correlaciones

		Índice de Calidad de Empleo	Nivel de Ingresos mensual
Rho de Spearman	Índice de Calidad de Empleo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Nivel de ingresos mensual	Coeficiente de correlación	.419*
		Sig. (bilateral)	.018
		N	55

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla sintetiza los resultados de la asociación estadística entre la trayectoria laboral $\ln$ y el Índice de Calidad del Empleo. La estimación no paramétrica mediante Rho de Spearman arrojó un coeficiente positivo de .419, respaldado por un nivel de confianza del 95%. Adicionalmente, el análisis probabilístico reportó una significancia asintótica ($p = .018$) inferior al umbral crítico permitido (0.05). Este hallazgo proporciona la robustez matemática necesaria para rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna. En consecuencia, se demuestra empíricamente que la antigüedad o los años de experiencia determinan de manera significativa y proporcional los niveles de idoneidad ocupacional entre los operarios de la sección de jugos del mercado Santa Bárbara (Juliaca, 2023).

4.7 Discusión

Los resultados de esta investigación revelan una imagen preocupante de la calidad del empleo en la sección de jugos en el centro mercado Santa Bárbara en la ciudad de Juliaca del periodo 2023. La mayoría de los trabajadores encuestados tienen empleos de muy mala o mediana calidad, con muy pocos que disfrutaban de empleos de buena calidad. Estos hallazgos son indicativos de problemas significativos en el mercado laboral de esta área y sugieren que se requiere una atención inmediata para abordar estos problemas.

Una de las principales influencias en la calidad del empleo es el tipo de contrato. Los trabajadores independientes superan en número a los asalariados, y la mayoría de ellos tienen empleos de mala calidad. Esto destaca la inestabilidad laboral y la falta de protección laboral para los



trabajadores independientes en la sección de jugos. La seguridad social también es un factor determinante, y se interprete que grna aprte de Isos asalaraidos no tienen acceso a seguros de salud ni sistemas de pensión. Esto expone una vulnerabilidad significativa en términos de la seguridad económica de estos trabajadores. Además, el ingreso mensual se relaciona directamente con la calidad del empleo. Los trabajadores con ingresos más bajos tienden a tener empleos de mala calidad, lo que resalta la importancia de abordar las disparidades salariales y garantizar un ingreso digno para todos los trabajadores. También es relevante notar que el estrés laboral está correlacionado con la calidad del empleo, lo que sugiere que la mejora de las condiciones laborales puede tener un impacto positivo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA: A modo de síntesis, el diagnóstico estructural en el mercado Santa Bárbara (Juliaca, 2023) evidencia que la fuerza laboral opera bajo niveles de mediana y severa precariedad. Con base en el modelo multidimensional de Farné (2003), la comprobación estadística arroja evidencia concluyente: el flujo de ingresos y la experiencia acumulada (indicador de estabilidad) actúan como determinantes fundamentales, influyendo de manera directa y moderada en el Índice de Calidad del Empleo.

SEGUNDA: Respecto al propósito de esta investigación en cuanto a la comprobación de nuestra primera hipótesis específica, se concluyó que el nivel de vinculación entre la estabilidad laboral expresado en años de experiencia y la calidad del empleo es de 0.386 al 95% de nivel de confianza y con una significancia de 0.035 que es menor al 0.05 rechazando la hipótesis nula, confirmando una asociación entre nuestras dos variables.

TERCERA: Respecto al propósito de esta investigación en cuanto a la comprobación de nuestra segunda hipótesis específica, tuvo el resultado que el nivel de vinculación entre el nivel de salario mensual y la calidad del empleo es de 0.386 al 95% de nivel de confianza y con un nivel significativo de $(0.035 > 0.05)$, aceptando la hipótesis alterna, confirmando que si existe una asociación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que una proporción significativa de trabajadores en la sección de jugos del mercado Santa Bárbara carece seguro y pensiones, se debería promover activamente la afiliación a la seguridad social. Las autoridades locales y nacionales podrían desarrollar programas de concientización y facilitar el acceso a seguros de salud y sistemas de pensión asequibles para los trabajadores independientes. Así como la formalización de los contratos laborales y poder incidir en la exigencia de salarios acordes al mercado.

SEGUNDA: Dado que la estabilidad del empleo es un factor influyente en la calidad del empleo, pero gran parte de los empleados no cuentan con un contrato formal que avale sus actividades, se recomienda que las autoridades promuevan la formalización de estos trabajos para que los empleados puedan tener una garantía en el desarrollo de sus actividades y así mejorar su calidad de empleo.

TERCERA: Debido a que concluimos que tener un mayor nivel de ingresos es importante para tener una mejor calidad en el empleo, se recomienda a los empleadores a poder pagar un salario acorde al mercado para poder elevar la calidad de empleo en sus trabajadores y así ofrecer un servicio de mayor nivel al alcance del consumidor final.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alba Méndez, J. P. (2016). *Determinantes de la calidad del empleo en Colombia periodo : 2008-2014*. <https://ciencia.lasalle.edu.co/economiaP>.

Argoti Chamorro, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Tendencias*, 12(2), 35-57.

Bach. HERNÁN RÓMULO APAZA PORTO. (2014). *Universidad Nacional Del Altiplano Facultad De Ingeniería Geológica E Ingeniería Metalúrgica Escuela Profesional De Ingeniería Metalúrgica*. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2854/Apaza_Porto_Hernan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bastelaer y Hussmann 2000. (s. f.). *Bastelaer y Hussmann 2000 – Google Académico*. Recuperado 24 de marzo de 2023, de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Bastelaer+y+Hussmann+2000&btnG=

Becker, G. S. (1964). *The Age of Human Capital*.

Catillo Ureta, M. L. de F. (2018). *MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL PERÚ- AREQUIPA 2017*.

CEPAL. (2011). La calidad del empleo en América Latina. *CEPAL-Macroeconomía del desarrollo*, 110, 84. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>



Chacaltana Janampa, J., & Yamada Fukusaki, G. (2015). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. *Universidad del Pacífico*.
<http://hdl.handle.net/10419/51423www.econstor.eu>

CUBA ASILLO STIWARTE ROLANDO C. (2016). *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ECONÓMICA INGENIERO ECONOMISTA*.

Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), e004.
<https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>

Esteban, G., Moreno, G., Felipe, A., & Caicedo, Q. (2015). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Cali en 2012. *Magazín Empresarial*, 11(25), 11-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.21774/mgz.v11i25.561>

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

García, J., & Casanueva, C. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial – Dialnet*. Libro. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=575814>

Hernández-Sampieri, R. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
Shorturl.at/mwS39

J., & BASANTA, J. (1997). *EL SALARIO, CAPÍTULO 26*. <https://goo.gl/yQqW1p>



Keynes, J. M. (1936). *La Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero* (1936). 1-7.

Keynes, J. M. (2007). La teoría general del empleo. *Ensayos de Economía*, 17(31), 137-149.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/25013>

Manuei Posso, C. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006*. En *Scielo*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-35842010000100007&script=sci_arttext

Michael, P. (1850). *Teorías de desempleo*.

Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. <https://doi.org/10.1086/258055>, 66(4), 281-302.
<https://doi.org/10.1086/258055>

Mora, J. J., Pérez Marulanda, L., & González, C. G. (2016). La calidad del empleo en la población afro-colombiana utilizando índices sintéticos. *Revista de Metodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 21(1), 117-140.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85006124058&partnerID=40&md5=5f9a3933c54663babf64987df1a7ae1a>

MTPE. (2012). *POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO*.

MTPE. (2019). *GLOSARIO BÁSICO DE TÉRMINOS DE LA GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL*. www.trabajo.gob.pe/migrante/

Notaro, J. (2005). *LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL URUGUAY 1984 – 2005*.



Ñiquen Lasteros, O. (2019). El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11(11), 5-38. <https://doi.org/10.34236/RPIE.V11I11.91>

Observatorio Socio Económico Laboral. (2016). *LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA REGIÓN MOQUEGUA – PDF Free Download*. https://docplayer.es/49479480-La-calidad-del-empleo-en-la-region-moquegua.html#show_full_text

Pérez Marulanda, L., & Mora Rodriguez, J. J. (2015, enero 19). *La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas*. 2015. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/82oogle82a/article/view/3748/3291>

Pérez-Fuentes, D. I., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía Sociedad y Territorio*, 52(52), 651. <https://doi.org/10.22136/est0522016675>

Rodgers y Reinecke, 1998 – *Google Académico*. (s. f.). Recuperado 24 de marzo de 2023, de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=Rodgers+y+Reinecke,+1998

Tudela-Mamani, J. W., Ancasi-Cáceres, G., Álvarez-Rozas, K., Tudela-Mamani, J. W., Ancasi-Cáceres, G., & Álvarez-Rozas, K. (2020). Evaluación multidimensional del trabajo decente en la Región Puno: 2013 – 2017.



Revista de Investigaciones Altoandinas, 22(3), 252-262.

<https://doi.org/10.18271/RIA.2020.659>

Weller, J. (2001). *Macroeconomía del desarrollo*.



Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION	ITEMS	METODO Y MODELO A UTILIZAR	PRUEBA ESTADISTICA
PG ¿Cuáles son los factores que influyen en la calidad del empleo del mercado Santa Barbara, sección jugos de la ciudad de Juliaca en el año 2023?	OG: Analizar los factores que influyen en la calidad del empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.	HG: La estabilidad laboral y el nivel de ingreso, son los factores más significativos que trasgreden en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.	VARIABLES INDEPENDIENTE	Ingreso Salarial	1.1. Remuneración	1.1.1. Ingreso mensual	0-500 501- 1000 1001-5000 5000 a mas		TIPO DE INVESTIGACION: Cuantitativa	Los métodos que se utilizara en el estudio fue: estadístico, descriptivo, síntesis y análisis con la ayuda de las técnicas de la econometría que nos ayuda a medir.
				Estabilidad laboral	1.2. Horas de trabajo	1.2.1. Horario de trabajo semanalmente	41 horas 8 horas 12 horas a mas		DISEÑO DE INVESTIGACION: No experimental	
					1.3. Años de Trabajo	1.3.1 años de trabajo	1 año 41 a 3 años		NIVEL DE INVESTIGACION: Descriptivo	
					1.4. Beneficios		41 a 5 años Mas de 6 años			



PE: • ¿El tamaño de la empresa donde labora el trabajador, determina en la calidad de empleo en el mercado laboral del Departament o de Puno en el periodo 2018? • ¿Cómo la informalidad empresarial, determina la escasa calidad de empleos en el mercado laboral del Departament o de Puno en el periodo 2018?	OE: • Determinar la influencia del tamaño de la empresa donde labora el trabajador sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departament o de Puno en el periodo 2018. • Analizar la influencia de la informalidad empresarial sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departament o de Puno en el periodo 2018.	HE: • El tamaño de la empresa donde emplea el trabajador viene a ser una variante significativa, empresas pequeñas y medianas son muy propensas a ofrecer empleos de calidad muy insuficiente en el mercado laboral del Departament o de Puno en el periodo 2018. • La informalidad empresarial, genera empleos con una calidad escasa en el mercado.	VARIABLE DEPENDIENTE	Calidad de empleo.	2.1. Edad 2.2. Desarrollo profesional 2.3. Compensación	2.1.1. Edad del empleado 2.2.1 Nivel de educación 2.3.1. Tipo de empleo	20-30 31-40 41 a mas Primaria Secundaria Superior Dependiente Independiente		
--	--	---	----------------------	--------------------	--	--	---	--	--



Anexo 2; Cuestionario

CUESTIONARIO

PRESENTADO POR: Miranda Callata Margaret Micael

Buenos días/tardes. Quisiera hacerle una entrevista mediante un cuestionario ,es parte de un trabajo de investigación para obtener el grado de Licenciado en Economía y Negocios Internacionales, denominado:” **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN JUGOS DEL MERCADO SANTA BÁRBARA DE LA CIUDAD DE JULIACA, EN EL AÑO 2023**” Esta investigación tiene como objetivo determinar y describir los factores que influyen en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Bárbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

La información que nos proporcionará es anónima y absolutamente confidencial; los resultados de esta investigación servirán para la toma de mejores decisiones para la investigación.

1. Información Demográfica:

1.1 Edad: _____ años

1.2 Género:

a) Masculino

b) Femenino

1.3 Nivel de Educación:

a) Primaria

b) Secundaria



c) Técnico/ Universitario

1.4 Experiencia laboral en la sección de jugos: _____ años

2. Ingreso y estabilidad laboral

2.1 ¿Cuál es tu ingreso mensual promedio en la sección de jugos?

- a) Menos de 575 soles
- b) De 575 a 930 soles
- c) De 930 a 1330 soles
- d) De 1330 a 2192 soles

2.2 ¿Tienes un contrato laboral formal o eres un trabajador independiente en la sección de jugos?

- a) Si
- b) No/ soy independiente

2.3 ¿Sientes que tienes un grado razonable de seguridad en tu empleo en la sección de jugos?

- a) Si
- b) No

3. Calidad de Empleo:

3.1 En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy insatisfecho" y 5 es "Muy satisfecho", ¿qué tan satisfecho estás con tu empleo en la sección de jugos?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5



3.2 ¿Cuáles de los siguientes aspectos es mas importantes para ti en tu empleo?

- a) Salario adecuado
- b) Condiciones laborales seguras y saludables
- c) Estabilidad laboral
- d) Buen ambiente de trabajo
- e) Oportunidades de crecimiento

3.3 ¿Cuántas horas trabajas a la semana en tu empleo en la sección de jugos del mercado

Santa Bárbara?

- a) De 10 a 20 horas a la semana.
- b) De 21 a 30 horas a la semana.
- c) De 31 a 40 horas a la semana.
- d) Más de 40 a 48 horas a la semana.
- e) Mas de 48 horas a la semana.

4. Condiciones Laborales:

4.1 ¿Sientes que las condiciones laborales en la sección de jugos son seguras y saludables?

(como agua limpia, luz las 24 horas, lugares limpios y seguros)

- a) Si
- b) No



4.2 ¿Tienes acceso a equipo de protección personal (EPP) en tu trabajo?

a) Si

b) No

5. Conciliación Trabajo-Vida Personal:

5.1 ¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu trabajo en la sección de jugos y tu vida personal?

a) Si

b) No

5.2 ¿Usted cuenta con un seguro de salud?

a) Si

b) No

5.2 ¿Usted cuenta con algún sistema de pensión para el futuro?

a) Si

b) No

6. Estrés Laboral:

6.1 En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy bajo" y 5 es "Muy alto", ¿cómo calificarías el nivel de estrés en tu trabajo en la sección de jugos?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5



7. Comentarios Adicionales:

7.1 ¿Tienes algún comentario adicional o sugerencia que consideres relevante sobre tu empleo en la sección de jugos? (OPCIONAL)

Muchas gracias por su aporte



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: *ULISES AGUILAR PINTO*
2. Cargo e institución donde labora: *UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUES*
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *ENCUESTA*
4. Autor del instrumento: *MARGARET MICHAEL MIRANDA CALLATA*

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					<i>93%</i>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					<i>95%</i>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					<i>95%</i>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					<i>94%</i>
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<i>80%</i>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					<i>83%</i>
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					<i>86%</i>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					<i>85%</i>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					<i>86%</i>

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91%

Lugar y fecha: *JULIACA, 02 DE OCTUBRE DEL 2024*

.....
DNI N°:

Cel.:



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: *Judy Huacani Sucasaca*
2. Cargo e institución donde labora: *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Docente*
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Encuesta*
4. Autor del instrumento: *Margaret Micael Miranda Callata*

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					95 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					97 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					96 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					94 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					81 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					83 %
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					85 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					85 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85 %

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89 %

Lugar y fecha: *Juliaca, 02 de Octubre del 2023*

.....
DNI N°: *40673820*
Cel.: *989-574722*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 13/07/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARGARET MICAEL MIRANDA CALLATA
Dirección: Jr. Canadá Mz. A3 Lt. 16 Urb. Taparachi I Etapa
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72389172
Teléfono: 961884384 email: margaret.micael@gmail.com
Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Contables y Financieras
Escuela Profesional o Mención: Economía y Negocios Internacionales
Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Economía y Negocios Internacionales
Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
Título: Factores que influyen en la calidad de empleo de los trabajadores de la sección jugos del mercado Santa Barbara de la ciudad de Juliaca en el año 2023
Palabras claves, (3 a 5 términos): calidad de empleo, estabilidad laboral, experiencia laboral.
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2
¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: ECONOMÍA SECTORIAL – P16

Firma de Autor



huella digital

13-07-2026

Fecha