



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras
Escuela Profesional de Economía y Finanzas

La cantidad mínima de dinero y su influencia en el empleo en el sector urbano periodo
2005-2015

Tesis

Para optar el Título Profesional de Economista

Autor

Roger Brandon Jara Berrio

Asesor

Econ. Wessel Martín Carrera Salvador

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y FINANZAS

INFORMACIÓN

DATO DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Roger Brandon Jara Berrio	70393489	05/01/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Econ. Wessel Martin Carrera Salvador	06154033	0000-0001-5315-3033
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADO-PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mg. Econ. Rosa Adriana Inca Soller	07148621	0000-0003-0143-7215
Mg. Econ. Eliseo Omar Mandamiento Grados	15760260	0000-0001-8148-0947
Mg. Econ. Angel Antonio Panaspaco Medina	15709354	0000-0002-9005-3864

LA CANTIDAD MÍNIMA DE DINERO Y SU INFLUENCIA EN EL EMPLEO EN EL SECTOR URBANO PERIODO 2005-2015

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	issuu.com Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

.....

Econ. WESSEL MARTIN CARRERA SALVADOR

ASESOR

.....

Mg. Econ. ROSA ADRIANA INCA SOLLER

PRESIDENTE

.....

Mg. Econ. ELISEO OMAR MANDAMIENTO GRADOS

SECRETARIO

.....

Mg. Econ. ANGEL ANTONIO PANASPAICO MEDINA

VOCAL

DEDICATORIA

Dedicado a nuestro divino hacedor por enseñarme a cumplir mis propósitos honestamente. Asimismo, a mis padres, hermana, a mi esposa e Hija, que siempre me han brindaron su apoyo desmedido, quienes siempre creyeron y me brindaron todos mis valores, principios, perseverancia y valentía para alcanzar mis metas

AGRADECIMIENTO

A través de este estudio, agradecemos a nuestro centro de estudio, forjador de muchos profesionales exitosos que han contribuido al desarrollo de la sociedad.

Agradecemos a los muchos profesores de economía que compartieron sus conocimientos y mejores prácticas en sus campos para prepararnos como economistas listos para encontrar soluciones a los problemas sociales.

A nuestra casa estudiantil quien nos albergó y permitió conocer a nuestros compañeros, que durante estos 5 años hemos logrado obtener un vínculo de amistad.

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE	IX
INDICE DE TABLAS	XI
INDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCION	XVI
Capítulo I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática:.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	5
Capítulo II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	6
2.2 BASES TEORICAS	9
2.2 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS	20
2.4 Formulación de la hipótesis	25
2.4.1 Hipótesis general.....	25

2.4.2 Hipótesis específicas	25
2.5 Operacionalización de variables.....	26
Capítulo III.....	27
METODOLOGIA.....	27
3.1 Diseño Metodológico.....	27
3.2 Población.....	28
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
CAPITULO IV.....	30
RESULTADOS.....	30
4.1 Desconocimiento del Régimen Laboral de la Ley Mypes.....	30
CAPITULO V.....	47
DISCUSIÓN.....	47
CAPITULO VI.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
6.1 CONCLUSIONES.....	50
6.2 RECOMENDACIONES.....	52
Capítulo VII.....	53
FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	53
7.1 Bibliografía.....	53
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Capacitaciones Laborales de las Pequeñas Empresas de Calzado del distrito El Porvenir	30
Tabla 2 Existencia de contratos de los empleados en las pequeñas empresas de calzado del distrito el porvenir	36
Tabla 3 Cantidad de empleados de sexo femenino en las pequeñas empresas de calzados del distrito del provenir	46
Tabla 4 Puestos ocupados por los empleados de sexo femenino en las pequeñas empresas de calzado del distrito del provenir	46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Razones de la no Capacitación en Normas Laborales de los empleados de la Pequeñas empresas de calzado del Distrito el Porvenir	31
Figura 2 Relación entre Conocimiento de la Ley Mypes Sistema Laboral y Nivel de Educación	32
Figura 3 Relación entre el Grado de Instrucción de los Empleadores y su nivel de Conocimiento en Beneficios Laborales de la Ley Mypes	33
Figura 4 Relación entre el Grado de Instrucción de los empleados y su nivel de conocimiento en beneficios laborales de la ley	34
Figura 5 Relación entre Rango de edad de los Empleadores y su nivel de Conocimiento en Beneficios Laborales de la Ley Mypes	35
Figura 6 Relación entre Rango de edad de los empleados y su nivel de conocimiento en beneficios.....	36
Figura 7 Motivos de los Empleados de la Inexistencia de un contrato escrito en las pequeñas empresas de calzado del distrito el porvenir	37
Figura 8 Motivos de los Empleadores de la Inexistencia de un contrato escrito en las Pequeñas empresas de calzado del Distrito el Porvenir	38
Figura 9 Procedencia de los Empleadores de las Pequeñas Empresas de Calzado del Distrito el Porvenir	39
Figura 10 Procedencia de los Empleados de las Pequeñas Empresas de Calzado del Distrito el Porvenir	39
Figura 11 Motivos de la Migración de los empleados de las pequeñas empresas de calzado del distrito el porvenir	40
Figura 12 Localización por Regiones Naturales de la Población en Pobreza , 2011	41
Figura 13 Procedencia de los empleados y empleadores	41

Figura 14 Razones por lo que los empleados trabajan para pequeñas empresas.....	42
Figura 15 Razones por lo que los empleadores Trabajan en el Calzado.....	42
Figura 16 Puestos con menor estabilidad laboral según el empleador en las pequeñas empresas de calzado del distrito el provenir.....	43
Figura 17 Razones de la inestabilidad laboral según el empleador de las pequeñas empresas de calzado del Distrito el Porvenir.....	44
Figura 18 Salario Promedio de los empleados Administrativos de las Pequeñas Empresas de calzado del Distrito el Porvenir.....	44
Figura 19 Salario Promedio de los empleados de las Pequeñas empresas de calzado del Distrito el Porvenir.....	45

RESUMEN

En los últimos años, el contexto macroeconómico global del desarrollo económico del Perú ha cambiado, lo que ha tenido un profundo impacto en el desarrollo económico del país y sus diversos sectores. La economía peruana lidera actualmente América Latina, con una aceleración del crecimiento económico que ha durado más que la última década y capeado con éxito grandes crisis internacionales como la de 2009. A pesar del entorno internacional, el PBI de Perú registró crecimiento de capital.

El propósito del estudio: Determinar si los sectores con las menores tasas de crecimiento de bienes y servicios finales (VAB) per cápita crecieron más rápido que los sectores con mayor valor agregado bruto (VAB) per cápita, y si este proceso estuvo asociado a la pobreza en el período 2005 -2015. Esto viene con una caída en los niveles.

El diseño de investigación incluye: la variable dependiente se expresa como la relación del valor agregado bruto en el Perú en 2005-2015, y la variable independiente se expresa como la reducción de la pobreza.

Los tipos de investigación incluyen investigación aplicada, investigación correlacional e investigación causal.

El método de investigación utilizado es deductivo ya que tiene como objetivo probar teorías.

PALABRAS CLAVES: Diseño Macroeconómico, pobreza, crisis

ABSTRACT

The global macroeconomic context in which the Peruvian economy has developed has changed in recent years and has had a profound impact on the economic development of Peru and its various sectors. The Peruvian economy has accelerated its growth in the last decade, successfully overcoming severe international crises such as that of 2009 and is now one of the main ones in Latin America. GDP per capita is likely to increase.

The purpose of this study is to determine whether sectors with lower per capita growth in final goods and services (GVA) are growing faster than sectors with higher gross value added (GVA) per capita and how this process affects poverty levels. The period 2005-2015.

The study design was such that the dependent variable was expressed as the rate of gross value added and the independent variable was expressed as the rate of poverty reduction in Peru during the period 2005-2015.

The research is applied to the study of causes and effects.

The research methods used are deductive since they try to contrast theories.

KEYWORDS: Macroeconomic design, poverty, crisis

INTRODUCCION

El crecimiento económico desarrolla un rol de mucha trascendencia en el desarrollo de las civilizaciones pobres. Sin embargo, la relación entre ambos no es uniforme. Esto se debe a que un mismo rol económico puede tener diferentes impactos dependiendo de su composición, particularmente en la dinámica de creación de empleo decente, beneficios, pagos de transferencia.

En América Latina, a pesar de las condiciones económicas muy favorables, los mercados laborales en 2001 y en la década de 1990 se caracterizaron por una mala administración de los recursos de cada nación en su gran mayoría, con una débil creación de empleo y una creciente brecha de ingresos entre trabajadores ocupados y desempleados.

Como resultado, la tasa de pobreza disminuyó mientras que la cantidad de personas que vivían en la pobreza aumentó.

Durante muchos años, el impacto del crecimiento económico sobre la pobreza ha sido de particular interés para académicos de todos los ámbitos de la vida.

Es el trabajo más grande en 1776 y aumenta con los ingresos del empleador o empleador. Pero el prestigioso investigador Smith, ha manifestado que los elementos de más trascendencia en el aumento de las remuneraciones no ha sido la grandeza de sus recursos nacionales, sino el desarrollo constante de la riqueza.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática:

El impacto existente en cuanto al sueldo mínimo vital en los niveles de empleo en las ciudades se evalúa cada variable por separado, la información de empleo y salario mínimo se recopila de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Banco Central del Perú, estas son variables mensuales. De manera similar, usando un enfoque de regresión lineal, detectando daños estructurales en el modelo y corrigiéndolos al incluirla resultó en una mejora muy significativa en el modelo, concluyendo que si bien el salario mínimo real tiene efectos significativos en el empleo urbano en Perú, hay Se sospecha que esto se debió a que el salario mínimo real fue inferior la remuneración equilibrada que se encuentra en el mercado laboral, contribuyendo así al aumento de la productividad en la economía de la nación, fundamentalmente por el elevado aumento de la economía del país durante etapa estudiada.

Establecer salarios mínimos que se encuentran concordantes a las disposiciones legales, lo cual es muy común que sean utilizadas en las actuales economías, que se vienen realizando desde finales del siglo XIX para mitigar las consecuencias de las deficiencias económicas lo cual repercute en las remuneraciones de los empleados. Por lo tanto, el propósito de introducir un salario mínimo es mantener los salarios de aquellos asalariados que tienen más probabilidades de aceptar un recorte salarial. Desde entonces, las políticas de salario mínimo se han expandido rápidamente, oscilando entre el 90% de las naciones, las cuales ahora se encuentran debidamente reguladas al sueldo mínimo vital

El sueldo mínimo vital en nuestro país, se encuentra debidamente normado, dicha norma establece: “Los trabajadores que busquen el bienestar material y espiritual de sí y de su familia tienen derecho a una remuneración justa y adecuada. La remuneración mínima será fijada, mediante la Organización de Representantes laborales, es claro que el gobierno ha intervenido en el mercado laboral peruano e impuesto cantidades mínimas.

Partiendo desde una perspectiva económica, Adam Smith (1776), conocido como el fundador de la economía clásica, planteó que la acción más beneficiosa que un gobierno puede emprender para una economía es permitir que esta siga sus leyes naturales (esto es, las reglas de la oferta y demanda). Al respecto afirma que debido a esta "mano invisible", los mercados controlados solo por sus actores naturales individuales conducen a la maximización de la riqueza, y que el estado tiene la intención de dirigir la economía de la manera que el gobernante considere mejor para usted. La prosperidad generalizada resulta desfavorable. No obstante, de acuerdo con las ideas de John Maynard Keynes, el economista británico, en su obra de 1936, los sueldos nominales tienden a ser inflexibles a la disminución, lo que provoca que el mercado laboral no se ajuste como un mercado de bienes en general, sino más bien en términos de los salarios reales. Habrá un excedente o un déficit de mano de obra, la misma que podría definirse como una demanda que no resulta suficiente en cuanto a la mano de obra para lograr el pleno empleo en la economía. Dadas estas fallas del mercado, los gobiernos juegan un papel importante en la economía.

La remuneración equivale aproximadamente a US\$255.00. Este valor fue establecido mediante el Decreto Supremo 005-2016-TR-PERÚ.

Conforme a los datos presentes en la revista de la Organización Internacional del Trabajo (2016) el salario mínimo promedio en naciones de América Latina se situó en alrededor de USD 314,89. Se destaca que, en dicho año, Panamá perdió el salario mínimo legal más elevado, alcanzando los USD 744, mientras que Cuba se situó con el valor más bajo de \$23. Dentro de este contexto, Perú se destaca por tener uno de los salarios mínimos más reducidos en América Latina, llegando a US\$255.00.

Según la (OIT), cuando se trata de empleo en América Latina, el signo más visible es un fuerte aumento en la tasa de desempleo. Las tasas de desempleo han aumentado considerablemente desde el tercer trimestre de 2016. Haciendo la comparación con el año que pasó, la tasa de desempleo creció en 1,4 puntos porcentuales, del 6,8% al 8,2%. Los cambios en la tasa de desempleo están relacionados con los cambios en las tasas de participación y empleo. Las tasas de participación más altas significan que más personas están empleadas o buscando trabajo, lo que ejerce presión sobre el mercado laboral y aumenta el desempleo.

Por lo tanto, este indicador refleja la situación de la oferta laboral. En lo que respecta a la tasa de empleo, un crecimiento en la tasa de desempleo ejercerá bajas presiones respecto a la tasa de desempleo y creará más empleos.

En consecuencia, se puede apreciar que en las 3 naciones con las tasas de desempleo más altas son Colombia, Brasil y Costa Rica. Lo contrario es cierto para Guatemala, con una tasa de desempleo de 3.1%, la de México de 4.0%, el nivel nacional más bajo desde 2009.

En concordancia al informe (OIT), la tasa de empleo en América Latina en 2016 ha sido la siguiente: Perú (69,3%), Ecuador (64,8%) y Paraguay (60,9%). Los países latinoamericanos

con las proporciones más bajas son República Dominicana (50,4%), Costa Rica (52,3%) y Argentina (52,4%).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la forma en que el incremento en la remuneración mínima vital real puede influir en cuanto al empleo urbano en el Perú durante los años 2005-2015?

1.2.2 Problemas específicos

- A. ¿Cuál ha sido la evolución de la remuneración mínima vital en el Perú durante el periodo 2005-2015?
- B. ¿Cuál ha sido la evolución del empleo urbano en el Perú durante los años 2005-2015?
- C. ¿Cuál es la manera en que la remuneración mínima vital real tiene relación con el empleo urbano del Perú durante el periodo 2005 – 2015?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la manera en la cual la remuneración mínima vital real ha influido en cuanto al empleo urbano en el Perú durante los años 2005 – 2015.

1.3.2 Objetivos Específicos

- A. Determinar si la remuneración mínima vital en el Perú ha ido evolucionando durante el periodo 2005 – 2015
- B. Establecer si el empleo urbano en el Perú ha evolucionado durante los años 2005 – 2015.
- C. Analizar si la remuneración mínima vital real tiene relación con el empleo urbano del Perú durante el periodo 2005 – 2015.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Este estudio tiene mucha trascendencia, debido a que reforzará los aprendizajes que pudo adquirir respecto a la asociación entre la remuneración mínima y el empleo. En concordancia a la teoría keynesiana, los salarios nominales son bastante rígidos, por lo cual los mercados laborales no se ajustan como los buenos mercados. Sin embargo, el valor de los salarios nominales conduce a una sobreoferta de mano de obra o un déficit de mano de obra, lo que se define como una falla del mercado laboral cuando la economía no requiere una fuerza laboral suficiente para lograr el pleno empleo y el estado juega un papel importante en el mercado laboral. intervención hay. negocio.

Nuevamente, este estudio es relevante porque permite comprender el impacto de los cambios en el salario mínimo real en la economía peruana sobre el empleo urbano entre 2005 y 2015. Además, esta indagación será muy beneficiosa, toda vez que puede emplearse como material de ayuda para futuros investigadores. Estudios que abordan un tema o comparten variables similares, pero más voluminosas y grandes cantidades de información.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Gonzales (2006) Se aporta evidencia empírica sobre los salarios mínimos legales para jóvenes (16-19 años), jóvenes (20-24 años) y empleo femenino en España. Los autores definen las variables explicativas básicas de manera diferente y las estiman utilizando el índice de salario mínimo, lo que demuestra que los expertos creen que aumentar el salario mínimo no solo puede reducir el empleo juvenil, sino que también tiene poco o ningunas consecuencias negativas en la tasa de empleo. El trabajo de las personas de sexo femenino se realiza a mano y tiene un impacto negativo o positivo de manera leve en los jóvenes.

Grossman (2012) Ha realizado una indagación, la cual, tuvo sostuvo en su objetivo estimular una discusión respecto la repercusión del sueldo mínimo en el ámbito laboral argentino, y dado que el salario mínimo cambió durante el período de estudio, es posible profundizar en este tema. amplias oportunidades. Analiza con éxito los niveles de salarios mínimos y su impacto en las distribuciones de salarios y empleo durante el período. Los autores utilizan los datos de panel para estimar la probabilidad de que las personas permanezcan en el mismo estatus laboral después de estos cambios en las reglas laborales. La evidencia sugiere que cambiar la remuneración mínima no disminuye la demanda, ni aumenta la inseguridad laboral.

Campos, Esquivel y Santillán (2015) analizan el impacto de los aumentos del salario mínimo en México sobre los salarios, los puestos de trabajo y situación laboral de los empleados. Los métodos de identificación emplean como fuente de variación la

normalización de los salarios mínimos en las dos regiones del país a finales de 2012. Usando las encuestas nacionales, los investigadores han efectuado un análisis transversal y paneles empíricos. Análisis individual a nivel de país. Los resultados transversales muestran que los salarios por hora de los trabajadores en el Distrito B han aumentado en un promedio de 1,6% a 3,3%. El análisis de grupo encontró que los salarios totales para las personas con bajos ingresos aumentaron en una cantidad similar, pero no hubo efecto en los salarios por hora. Esto muestra que los salarios en general han aumentado debido a las jornadas laborales más largas. Además, los resultados transversales muestran que el crecimiento de la remuneración mínima no ha tenido efecto respecto al empleo. En datos de panel, podemos observar una disminución (aumento) en la probabilidad de que los trabajadores no regulares (regulares) se vean afectados por un aumento salarial. Sin embargo, el resultado final depende del tiempo que se ha empleado.

DelValle (2009) presenta pruebas empíricas respecto a las consecuencias a corto plazo en cuanto a los ajustes al salario mínimo básico (RMV) referente a 2 variables reales que corresponden al mercado laboral (empleo e informalidad) para nuestro país. Al respecto los efectos se determinaron utilizando un modelo estocástico de diferencias de diferencias, que produce efectos de empleo tanto negativos como positivos, en lugar de un efecto general, cuando la muestra se subdivide por nivel de ingresos. ¿Qué tan informales son algunos de estos rangos de salario? Aunque los autores muestran un impacto negativo neto en el empleo, hay dos factores en conflicto en estos resultados. En ese sentido, las repercusiones negativas respecto al empleo formal, puede, pero no puede, compensarse con resultados positivos respecto a la informalidad de los empleos. Este efecto implica un cambio parcial de puestos de trabajo de las áreas formales al sector

de la informalidad para los trabajadores que reciben una remuneración cuyos ingresos están relativamente cerca del nivel de RMV.

Palomino (2011) modela una estructuración del mercado laboral en 3 sectores: el formal, competitivo y distribuidor. Esto permite a los autores identificar los diversos impactos del salario mínimo en el mercado laboral. Se espera que un aumento en el RMV limite aún más la demanda de trabajadores poco calificados en sectores formales, desplazando o “racionando” a los empleados de sectores informales donde el empleo en el sector informal es “competitivo”. Inafectado. Por lo tanto, se espera que aumenten los ingresos del sector formal por tener competencias mayores, en tanto se espera que disminuya la informalidad "asignado", mientras que se espera que el sector informal "competitivo" permanezca sin cambios. Los autores proponen una forma empírica de identificar los sectores informales 'competitivos' y 'radiométricos'.

Guzmán, Castillo Loaiza y Castaño Zuluaga (2011) han determinado que en tanto las variables salario mínimo y PIB per cápita ejercen determinación en el desempleo en Colombia de 1980 a 2009, y verificar las dos variables que puede explicar adecuadamente el desempleo. Está pasando en este país. Usan métodos descriptivos para especificar atributos y propiedades de las variables en estudio, y luego usan métodos de correlación para relacionarlos. Variables para el tiempo (1980-2009).

Finalmente, se explica la forma en la cual las variables y la tasa de desempleo determinan la tasa de desempleo real. Esto sugiere que los aumentos en el salario mínimo real tienen poco efecto sobre la evolución de la tasa de desempleo, mientras que los aumentos en el PIB per cápita conforman efectos mínimos respecto a la tasa de desempleo.

2.2 BASES TEORICAS

TEORÍA NEOCLASICA DE CRECIMIENTO

Heterogeneidad de los puestos de trabajo

De acuerdo con McDonnell y Bruce (1997), los trabajos heterogéneos tienen características no salariales, diferentes niveles de habilidades y diferentes recompensas por una mayor productividad. Esto significa que, como actores que maximizan la utilidad, los trabajadores deben considerar otros factores además de los salarios que afectan la compensación cuando deciden dónde trabajar.

Diferencias Compensatorias

Una de estas diferencias es la cantidad de pago que los empleados deben recibir para compensar las características laborales desagradables que no existen en otros puestos. Esta brecha salarial se equilibra porque los empleados no están obligados a fluctuar en función de sus características, aunque se les pague lo mismo. Suponiendo que la demanda del mercado siga siendo la misma con o sin diferencial salarial, menos trabajadores recibirán salarios diferenciales. La brecha salarial compensa esto, atrayendo mano de obra a actividades productivas indeseables. Las razones para la compensación salarial adicional incluyen el riesgo de accidentes laborales, las condiciones de trabajo, el lugar de trabajo, la regularidad de los ingresos, la posibilidad de aumento salarial y el control del ritmo de trabajo.

Diferencias en las cualificaciones exigidas

Con el propósito de poder atraer gente a trabajos que requieren grandes inversiones en capital humano, los empleadores deben pagarles por el trabajo realizado salarios más altos que a los trabajadores que no requieren una alta inversión en capital humano. Por lo tanto, la brecha salarial de equilibrio entre las dos ocupaciones aún existe. Esta diferencia es suficiente para proporcionar un retorno interno de la inversión en capital humano. Consecuentemente, las decisiones educativas dependen en gran medida de cuánto valore el mercado laboral los diferentes grados de educación. Los trabajos que requieren un mayor nivel de educación pagan salarios más altos. Las grandes diferencias en las habilidades que necesitan los empleadores son una de las principales causas de la brecha salarial.

Esta brecha se llama la brecha de cumplimiento. Las brechas de habilidades pueden ampliarse, reducirse o cambiarse por las diferencias en el lado no remunerado del trabajo. El impacto de los salarios mínimos en la inversión en capital humano no se comprende completamente.

Los salarios mínimos pueden limitar la capacitación en el trabajo, ya que las empresas a menudo contratan trabajadores para brindar capacitación general. Esta capacitación impone un costo a la empresa, y para cubrir este costo, la empresa paga un pequeño estipendio por la duración de la capacitación. Sin embargo, dado que el salario mínimo se refiere al salario mínimo que las empresas pueden pagar, algunas empresas no realizan formación profesional general, lo que reduce la inversión en capital humano. En ese sentido, el salario mínimo simplifica las oportunidades de empleo y aumenta el capital humano adquirido a través de la educación formal al atraer a más jóvenes a la escuela.

La observación de que los trabajadores con los salarios más altos tienen las mejores condiciones de trabajo no refuta la teoría de los salarios, sino que sugiere que las diferencias en los salarios se deben a las diferencias en las habilidades.

Heterogeneidad de los trabajadores

- Diferentes personas tienen diferentes reservas de capital humano y diferentes preferencias por el trabajo no remunerado. En otras palabras, las oportunidades de empleo están determinadas no solo por sus remuneraciones sino también por las horas laborales necesarias, el entorno de trabajo, el estatus social, las condiciones de seguridad, y el lugar laboral. Diferentes personas cuentan con distintas reservas de capital humano y diferentes preferencias por el trabajo no remunerado. La fuerza laboral está organizada en grupos subdivididos, cada uno de los cuales representa un trabajo de capacitación. Las existencias de capital humano suelen ser diferentes debido al aprendizaje y la capacidad para realizar actividades. Por lo tanto, no existe una competencia real entre los grupos calificados y no calificados en el mercado laboral. Invertir en capital humano también puede trasladar a los empleados de un grupo a otro. La segmentación surge de las diferencias en la forma, calidad y cantidad de la formación y educación que reciben ellos.

Las brechas salariales entre grupos pueden persistir debido a las desigualdades en la distribución del ingreso, la asequibilidad y las habilidades de aprendizaje innatas. A corto plazo, la heterogeneidad en el capital humano conduce a que los sueldos sean distintos porque diferentes personas tienen diferentes niveles de productividad. A la larga, los trabajadores aspiran a trabajos bien remunerados, pero enfrentan limitaciones económicas relacionadas con el acceso al capital

humano, la adquisición y aplicación de diversas habilidades de la educación y la capacitación.

Las Imperfecciones del mercado de trabajo

Una combinación de elementos como el poder de monopolio en los mercados de artículos, los monopolios, las informaciones imperfectas, los costos de migración y otras barreras a la movilidad, la presencia de sindicatos crea y perpetúan que las remuneraciones sean diferentes. Un monopolista está enfrentado a una curva de oferta de trabajo perfectamente elástica porque tiene un salario aceptable; así mismo, existe competencia en el mercado laboral, ya que otras empresas también utilizan el trabajo; Un monopolio también enfrenta una demanda laboral que es menos elástica que la demanda perfectamente competitiva que enfrentan los productores en el mercado. Esto conduce a un menor nivel de empleo, lo que conduce a una deficiente asignación de los recursos laborales a los mismos salarios que en competencia perfecta. A diferencia de un monopolio, un monopolio es un "fijador de salarios", pero a menos que discrimine los salarios mediante la contratación de trabajadores adicionales, enfrenta el costo marginal de trabajar en exceso de los salarios, ya que debe pagar salarios más altos para atraer a más trabajadores. más trabajadores y pagarles el salario completo. Un monopolista está enfrentándose a una pendiente creciente de la curva de oferta de mano de obra porque es el único que contrata este tipo de mano de obra; se para frente a la curva de oferta del mercado. Una vez que decide cuánta mano de obra desea contratar, sus necesidades finalmente se fijan (el costo marginal es similar al ingreso marginal); Este punto está en la curva de oferta de mano de obra, que posibilita al monopolista fijar los salarios. Sin embargo, el volumen laboral demandada y el

salario de equilibrio son menores de lo que se lograría en un mercado perfectamente competitivo.

Otra falla del mercado que distorsiona los salarios es la existencia de sindicatos. Los trabajadores se afilian a sindicatos y venden sus servicios en masa. Estos sindicatos pueden aumentar los salarios de sus miembros aumentando la demanda laboral, limitando la oferta laboral o negociando salarios por encima del balance. Es probable que aumenten tanto los salarios como el empleo, ya que es probable que disminuya su impacto en el crecimiento de la demanda. Se pueden lograr salarios más altos reduciendo la oferta de mano de obra, desplazando así la curva de oferta de mano de obra, reduciendo el número de puestos de trabajo disponibles y, dado que estas restricciones son dinámicas, en última instancia limitan el crecimiento del empleo. Al negociar salarios de equilibrio, si los sindicatos intentan absorber a tantos trabajadores como sea posible, pueden imponer ofertas salariales, amenazar con huelgas o mantener los empleos sin aumentar los salarios.

Modelo Competitivo o modelos Clásico del mercado de trabajo:

Pindyck y Rubinfeld (2009) estudiaron un modelo de mercado laboral clásico en el que la demanda laboral de las empresas se alinea con la curva de productividad marginal. Por supuesto, cada vez que aumentan las ganancias, también aumentan las ganancias. Para los salarios nominales, la curva de demanda de mano de obra coincide con la curva de valor de la productividad.

La curva de demanda de trabajo (DL) está inclinada, por lo que cuando el salario real (W) cae, la cantidad de trabajo demandada aumenta. Cuando aumenta el salario real, aumenta la oferta de trabajo y la curva de oferta de trabajo (SL) se inclina hacia arriba.

El mercado laboral alcanza el equilibrio cuando $DL = SL$, lo que ocurre en el punto E_0 , que corresponde al pleno empleo. Determinar el salario mínimo (W_m) por encima del salario real de equilibrio (W) hace que el empleo caiga de E_0 a E_m . Esto se debe a que cuanto mayor sea el salario real, mayor será la oferta de trabajo. Pero al mismo tiempo, el aumento de los costos laborales ha reducido la demanda laboral.

Modelo Neoclásico del mercado de trabajo:

Según la teoría neoclásica, en un mercado laboral de competencia perfecta, elevar el salario mínimo por encima del nivel de equilibrio genera desempleo (cuya magnitud depende de la elasticidad de la demanda de trabajo). Los trabajadores también obtienen trabajos basados en salarios reales, con total flexibilidad en los salarios nominales. Los trabajadores deben maximizar una función de utilidad que depende de la renta (proporcionada por el trabajo) y el ocio. Por otro lado, los trabajadores se enfrentan a restricciones presupuestarias en lo que respecta a las actividades de ocio, y cuanto más tiempo dedican a las actividades de ocio, menores son sus ingresos y viceversa. Un individuo maximiza su función de utilidad en la tangente entre las curvas de indiferencia que representan sus preferencias de trabajo, ocio y la restricción presupuestaria.

La curva de oferta es una función que te da una idea de cuánto tiempo está dispuesta a dar una persona en el mercado en base a la recompensa por horas trabajadas (salario por hora). Por lo general, para un salario dado, es una curva que inicialmente se curva hacia arriba y luego "da la vuelta" y comienza a caer. Finalmente, cabe señalar que la curva de demanda agregada de trabajo se puede obtener como una suma plana de las curvas de demanda individuales. Este modelo asume que la información es completa y que el trabajo es completamente homogéneo y por lo tanto completamente fungible. Debido al aumento relativo de los costos laborales, tienden a ser reemplazados por capital. Por otro lado, en un modelo que equilibre el trabajo calificado y no calificado, un aumento en el salario mínimo desplazaría trabajos no calificados por otros calificados más productivos.

El razonamiento detrás de este modelo simple de oferta y demanda atraviesa cualquier discusión sobre el impacto del salario mínimo en el empleo. Su evolución ha aumentado la atención al funcionamiento eficiente del mercado laboral y, en cierta medida, ha examinado el impacto de los salarios mínimos en el empleo.

Modelo keynesiano del mercado de trabajo:

John Maynard Keynes (John Maynard Keynes, 1883-1946) fue un famoso economista británico que escribió "Los fundamentos del sistema económico mundial" después de la Segunda Guerra Mundial. Keynes analizó la posibilidad de equilibrio económico incluso con desempleo, es decir Falta de mecanismos económicos para garantizar el pleno empleo.

En el proceso, señaló la posibilidad de un desempleo equilibrado y creía que los salarios nominales se ajustarían a la baja. sobre el desempleo

Esto puede explicarse por la ilusión del dinero. Keynes explicó que el comportamiento de los trabajadores está determinado en gran medida por los salarios monetarios, no por los salarios reales. Así, los trabajadores pierden sus salarios reales, no los salarios nominales.

Esto le da X trabajo por Y dólares, pero por una pequeña cantidad. No obstante, no se espera un cambio automático en el nivel de empleo, por lo que el mercado permanece en equilibrio.

Por lo tanto, es imposible establecer un cierto nivel de producción para lograr el pleno empleo. Porque esto se puede lograr en cualquier nivel de carga de trabajo. Los trabajadores no aceptarán reducir los salarios nominales y reales para aumentar el empleo. mantener la tasa de desempleo constante

Al desarrollar la teoría neoclásica, encontramos que los individuos trabajan en las siguientes situaciones:

$$w/p = UMg O / UMg C \text{ (Ecuación 1)}$$

Pasando términos se puede llegar a:

$$(w/p) \cdot UMg C = UMg O = -Umgl \text{ (Ecuación 2)}$$

El primer factor es el salario real (w/p) multiplicado por la utilidad ($UMg C$), que refleja el consumo de una cantidad particular de un bien por parte de un individuo. Keynes llamó a este producto la utilidad marginal de los salarios. La utilidad es la satisfacción que obtiene una persona al gastar su salario en el consumo de bienes. Otro término de la ecuación es la utilidad marginal del ocio ($UMgO$), que también se puede expresar como la utilidad marginal del trabajo ($-UMgL$). Por tanto, se analiza el segundo supuesto de la teoría neoclásica presentada por Keynes.

Así como nuestro autor acepta sin mucha discusión el primer postulado del neoclasicismo, en este caso rechazará rotundamente el segundo postulado. Esto se debe a que el supuesto es consistente con ambos tipos de desempleo neoclásico (atributivo y voluntario), pero no con la existencia de desempleo involuntario. Si no se cumple este supuesto, los trabajadores no aceptarán trabajar por un salario real más bajo. Están dispuestos a recortar los salarios porque los beneficios de los salarios reales todavía superan las desventajas del trabajo. El desempleo en este caso es involuntario.

El apoyo de Keynes a la falacia del segundo supuesto se basa en dos críticas. Una es la crítica teórica, que él considera más importante, y la otra es la crítica empírica.

La crítica teórica es que es imposible que los proveedores en el mercado laboral cambien los precios de los bienes que se comercializan allí. Esto significa que no pueden estar seguros del pago real. El desempleo obliga a los trabajadores a aceptar salarios reales más bajos para encontrar el equilibrio, pero Keynes demostró que los trabajadores no pueden cambiar arbitrariamente el precio del trabajo.

“La suposición de que los salarios reales a menudo son iguales a la utilidad marginal del trabajo supone implícitamente que los trabajadores pueden determinar sus propios salarios reales, pero no su consiguiente empleo”. Es entre empleador y empleado. Los contratos basados en salarios nominales son fundamentalmente erróneos” (Keynes, 1936).

Cuando los trabajadores recortan sus salarios, el tamaño del efecto corresponde al salario nominal, no al salario real. Keynes reconoció, sin embargo, que una caída de los salarios nominales no conducía a una caída proporcional de los salarios reales. Esto se explica por la lógica neoclásica de fijación de precios según el costo de producción. Aquí, el precio de un bien es el recíproco de los factores utilizados en su producción. Los salarios nominales son parte de estos costos y por lo tanto parte del precio del producto. Cuando los trabajadores aceptan un recorte del salario nominal, los costos laborales caen, lo que a su vez reduce el precio de los bienes manufacturados. En otras palabras, cuando los salarios nominales caen, los precios caen y la relación entre los salarios nominales y los precios de las mercancías cambia en la misma cantidad, por lo que nada es fijo y los salarios reales permanecen iguales.

Modelo Neo Keynesiano del mercado de trabajo:

Olivier Blanchard argumentó que, en competencia perfecta, el precio que cobra una empresa será igual a su costo marginal de producción (W/A). Pero en muchos mercados de productos básicos no hay competencia, por lo que las empresas

querrán obtener ganancias, por lo que el precio debe cubrir mis costos y ser rentable.

Es decir: $P = WA + (\mu * WA)$

$P = W / (1 + \mu)$ Ecuación de Precios

Aquí μ es la ganancia que el empresario quiere lograr. En el modelo, el μ marginal depende del beneficio del empleador y de otros costes no salariales (materias primas, suministros, etc.).

Esta relación, conocida como ecuación de precios, establece que el precio fijado por la empresa es igual al salario nominal pagado por la empresa.

Teoría de los salarios de eficiencia aparición y bases:

Los salarios de eficiencia son un término neokeynesiano popularizado por Carl Chapiro y Joseph Siglita en 1981. De acuerdo con la base microeconómica de la hipótesis del salario de eficiencia, los salarios de eficiencia se pueden dividir en cuatro categorías: modelo perezoso, modelo de costo de flujo, modelo de selección adversa y salario de eficiencia. Modelo sociológico.

Los salarios eficientes intentan explicar parte del desempleo en las economías de mercado modernas, así mismo tienen en cuenta otros elementos como la rigidez del salario real, las distintas remuneraciones entre trabajadores homogéneos y la discriminación entre grupos de trabajadores con diferentes peculiaridades. La

teoría de los salarios de eficiencia es la siguiente. Se basa en el hecho de que ciertos mercados no son exclusivos y están determinados por la oferta y la demanda. El empleador designado (es decir, la empresa) paga.

– Los salarios de los empleados y trabajadores manuales son superiores a la media del mercado. Motiva a tus empleados y consigue una mayor productividad. De acuerdo con esto, los empleadores tratan de pagar salarios superiores al nivel del mercado para aumentar la productividad al motivar a los empleados a trabajar. Esto hace que la empresa sea más competitiva.

2.2 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Remuneración mínima vital nominal

Al respecto, se le denomina al monto más bajo que un empleador debe pagar a un empleado por un número específico de horas, días o meses trabajados según la ley estatal oficial.

Por lo general, esta expresado en moneda, según el valor de la moneda y la inflación. Esto se debe a que los trabajadores pierden poder adquisitivo en tiempos de devaluación de la moneda e inflación. Aumentar el salario mínimo para restablecer la paridad del poder adquisitivo

Remuneración mínima vital Real:

Al respecto se aprecia que, una vez eliminados los efectos de la inflación se aplica ello. Por lo tanto, los salarios reales representan la cantidad que un trabajador realmente recibe de su salario. El desarrollo de esta remuneración real quiere decir que los trabajadores pueden adquirir más artículos con el mismo dinero, y una disminución del salario real significa que su poder adquisitivo disminuye.

Población económicamente activa:

Viene a ser el número de individuos que participan en el mercado laboral de ese país. La Población legalmente habilitada para ingresar a la fuerza laboral (por ejemplo, 16-65 años en cada país - 14 o 18+ en algunos casos, varias edades de jubilación, etc.). Los residentes económicamente activos no deben realizar trabajos no remunerados, como cuidar a un familiar o encontrarse estudiando. En ese sentido se aprecia que no están en el mercado laboral buscando trabajo remunerado (es decir, no forman parte del mercado laboral). No debe confundirse con la fuerza laboral, que es la parte de la fuerza laboral que realmente realiza trabajo remunerado.

La población activa de un país (u otra entidad geográfica) incluye el número total de personas en edad de trabajar que realizan un trabajo remunerado (población ocupada) o están buscando activamente trabajo (población desempleada). Así, la fuerza de trabajo se divide en ocupados y desempleados. El porcentaje de la población activa que busca trabajo, pero no lo encuentra determina la tasa de desempleo.

Empleo Urbano:

Empleo que se produce en el medio urbano, espacio urbano, entorno urbano, centro urbano, centro urbano, periferia urbana o espacio urbano que define un área urbana), especialmente a la luz de los nuevos patrones de crecimiento urbano.

Geográficamente, el paisaje urbano es numérico (30.000 residentes en Japón, 20.000 en Holanda, 10.000 en España o Italia, 5.000 en Bélgica, Chile o Austria, residentes en Estados Unidos). 2.000 en Argentina, Portugal o Francia y 200 en países escandinavos) o criterios funcionales (el principal sector económico no es primario sino secundario,

ciudades industriales o ciudades de servicios, existen, pero son ciudades de servicios) se denominan ciudades agrícolas.

Las áreas urbanas se caracterizan por un gran número de residentes, una alta densidad de población y una infraestructura extensa y diversa. Pero lo que es más importante, la especificidad de las funciones urbanas, especialmente la función económica de concentración de la actividad y el empleo industrial secundario y terciario, no jugó un papel en la industria primaria. En comparación con las esferas de influencia, las áreas urbanas son proveedores de servicios (gobierno, educación, salud, finanzas, cultura, ocio) y productos de alto valor agregado. productos primarios que no pueden fabricarse en el espacio). La densificación se ve exacerbada por la alta demanda de viviendas, centros comerciales y diversas actividades económicas, los altos precios de la tierra debido a la falta de una infraestructura urbana homogénea y la falta de una adecuada recaudación de impuestos a la propiedad. sin duplicación).

Índice de empleo urbano:

Indicador mensual de empleo urbano en el Perú, basado en empresas de 10 o más empleados en las principales ciudades.

Para el cálculo del índice de empleo urbano se utilizan como datos de cálculo los datos de las encuestas mensuales sobre el estado de desarrollo del empleo de las empresas de 10 o más empleados en las instituciones públicas que recopila el MTPE. Índice de empleo urbano proyectado por región geográfica, sector económico y tamaño de empresa: empresas de 10 a 49 empleados (muestra), de 50 a 99 empleados (muestra) y de 100 o más empleados (cifras).

Se aplica a empresas y empresas cuyos empleados están sujetos a contratos de trabajo del sector privado, que pueden ser públicos o privados, y se aplica a empleados, empleados con contrato de servicio (semana laboral de 25 o más horas), empleados en prácticas y empresas que brindan servicios. Las cooperativas emplean trabajadores.

Mercado de trabajo:

Un mercado laboral es un entorno económico en el que coinciden la oferta (incluida la cantidad de horas que las personas están dispuestas a trabajar por un salario) y la demanda (incluidas las oportunidades laborales). Si bien la "oportunidad de trabajo" puede ser intuitivamente engañosa, debe entenderse como "oportunidad de trabajo" u "oferta de trabajo". Los oferentes en este mercado son aquellos que buscan trabajo y "ofertan". Los demandantes son personas que buscan trabajadores. El grado de equilibrio de estas dos variables determina el resultado, así como la naturaleza y el potencial de crecimiento de cada mercado. La investigación del mercado laboral es una herramienta para ayudarlo a comprender esta importancia.

Análisis correlacional:

La correlación mide qué tan estrechamente están relacionadas dos variables. La investigación relacionada puede determinar si las personas que obtienen una puntuación alta en una variable también obtienen una puntuación alta en otra, y si las personas que obtienen una puntuación baja en una variable también obtienen una puntuación baja en otra. Estos resultados sugieren una correlación positiva.

Análisis correlacional:

La correlación es una medida del grado de asociación entre nuevas variables. Un estudio relacionado podría querer determinar si las personas que obtuvieron puntajes altos en una variable también obtuvieron puntajes altos en otra variable, y si las personas que obtuvieron puntajes bajos en una variable también obtuvieron puntajes bajos en otra variable. Estos resultados indican una correlación positiva.

Análisis de regresión:

En el ámbito de la estadística, el análisis de regresión es un enfoque estadístico utilizado para estimar la relación existente entre diferentes variables. Engloba diversas técnicas utilizadas para modelar y examinar múltiples variables, con un enfoque particular para entender la conexión entre una variable dependiente y una o más variables independientes (también conocidas como variables predictoras). Con mayor precisión, el análisis de regresión nos ayuda a comprender de qué manera se modifica el valor de la variable dependiente ante variaciones en la variable independiente, manteniendo constante el valor de la otra variable independiente. De manera más amplia, el análisis de regresión calcula la estimación del valor esperado de una variable dependiente en función de la variable independiente.

Coefficiente de correlación:

Por un lado, se puede determinar la covariable común de las dos variables y, por otro lado, se emplea el coeficiente de correlación (lineal de Pearson) para obtener un índice suficiente para comparar diferentes situaciones. usar. Por lo tanto, la correlación es una

medida de la covarianza de la población, que muestra significación y correlación y hace posible la comparación entre casos.

El coeficiente de correlación entre dos variables se puede definir como la covarianza entre las dos variables estandarizadas. La fórmula de cálculo es:

Existe correlación negativa cuando $r < 0$: las dos variables están en direcciones opuestas.

Un valor alto en un dado generalmente corresponde a un valor bajo en otro dado y viceversa. Cuanto más cerca esté el coeficiente de correlación de -1, más pronunciada será esta covariable extrema. Cuando $r = -1$, esto se denomina correlación negativa perfecta. Esto significa que existe certeza absoluta (en direcciones opuestas) entre las dos variables. Existe una relación funcional perfecta entre las dos variables (una relación lineal con pendiente negativa).

Si $r > 0$, existe una relación positiva. Estas dos variables están directamente relacionadas. Un valor alto corresponde a otro valor alto y es igual a un valor bajo. Cuanto más cerca esté el coeficiente de correlación de +1, más prominente será esta covariable. Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta (en un sentido directo). Es decir, hay un determinante absoluto entre las dos variables. Existe una relación perfectamente lineal (con pendiente positiva).

Si $r = 0$, la variable no está correlacionada. El sentido de covarianza es indetectable.

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El aumento de la remuneración mínima vital real influye de manera positiva y significativa sobre el empleo urbano en el Perú durante el periodo 2005 – 2015.

2.4.2 Hipótesis específicas

- A. La evolución de la remuneración mínima vital en el Perú durante el periodo 2005 – 2015 tiene un grado significativo.
- B. La evolución del empleo urbano en el Perú durante los años 2005 – 2015 tiene un grado significativo.
- C. La relación que tiene la remuneración mínima vital real en el empleo urbano del Perú durante el periodo 2005 – 2015 tiene un grado de significancia

2.5 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	La remuneración mínima, salario mínimo o sueldo mínimo, es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral (hora, día o mes).	Unidades Monetarias expresado en Soles (S/.)

INDICE DE EMPLEO URBANO	Medición del empleo urbano en el Perú de periodicidad mensual, se elabora en base a las principales ciudades en empresas de 10 a más trabajadores, muestra como índice con base octubre 2016 =100 y se refiere a los sectores: industria manufacturera, comercio y servicios	Unidades expresadas en tanto por ciento (%).
--------------------------------	--	--

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1 Diseño Metodológico

Este estudio se clasifica como no experimental, longitudinal y descriptivo. No es experimental debido a que examina las variables independientes (salario mínimo real) y dependientes (empleo urbano) en un contexto real sin intervenirlas.

Tiene un enfoque longitudinal ya que busca analizar la trayectoria o el cambio de la variable mencionado anteriormente a lo largo del transcurso del tiempo.

Esto es explicativo porque el objetivo principal es determinar el efecto de la remuneración mínima real sobre los puestos de trabajo en las ciudades peruanas durante el período 2005-2015 y establecer un vínculo entre estas variables a partir de correlaciones empíricas. cambiar.

Material y Método

Este estudio utiliza un enfoque deductivo porque asume la teoría general de la teoría keynesiana del mercado laboral de que el mercado laboral no se adapta a una rigidez a la baja significativa de los salarios nominales. Sin embargo, el valor de los salarios nominales es fijo, lo que lleva a una sobreoferta de mano de obra o un déficit de mano de obra. Ante estas fallas del mercado laboral, el Estado juega un papel importante al intervenir en la economía. Las Perspectivas Teóricas definen el caso específico del mercado laboral de la economía peruana y analizan el impacto del salario mínimo real en el empleo urbano en el Perú durante el período 2005-2015.

Unidad de estudio:

En este estudio ha sido considerado la Población Económicamente Activa Ocupada.

3.2 Población

Las series estadísticas del empleo urbano en la economía peruana.

Muestra

Es el Índice de Empleo Urbano en el Perú de periodicidad mensual durante el periodo 2005 – 2015.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos provienen principalmente de fuentes secundarias, recopilados mediante análisis tabular y estadístico de informes del Banco Central del Perú (BCRP), Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) e Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG).

Estrategias Metodológicas

Datos de empleo urbano: Los salarios básicos mínimos nominales y reales se recopilan y tabulan principalmente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Banco Central del Perú. El siguiente modelo econométrico se utiliza para crear el gráfico de tendencia correspondiente.

A continuación, proponemos un modelo econométrico basado en el modelo matemático de este estudio. mpl_{it}

Donde:

- Ind_empleourb: índice de empleo urbano mensual en el Perú.

- RMV_Realt: Remuneración mínima vital real en el Perú de periodicidad mensual.

- B0 y B1: Son los parámetros del modelo.

- μ : Representa los términos de error.

A continuación, se ejecutó el modelo de regresión utilizando software estadístico (E-view 6) y se utilizaron la prueba t de Student estadística y la prueba F estadística para determinar si el modelo era significativo.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Desconocimiento del Régimen Laboral de la Ley Mypes

Capacitación sobre el Régimen Laboral de la Ley Mypes

Al respecto, en esta etapa se reúne las investigaciones de los autores del sello Mypes Educación Jurídica sobre temas fabriles.

La relevancia de este tema tiene que ver con la trascendencia del cumulo de capital humano para mejorar la eficiencia y productividad laboral para el desarrollo económico nacional.

Tabla 1

CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS				CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADORES			
SI	%	NO	%	SI	%	NO	%
79	21.53	288	78.47	22	52.38	20	47.62
TOTAL		367		TOTAL		42	

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a las pequeñas empresas de calzado junio-Julio del 2012.

La Tabla 1 evidencia el número total de trabajadores encuestados y sus empleadores o propietarios, independientemente de si fueron capacitados o no. Por tanto, el dato de 367 empleados entrevistados es del 100%, de los cuales 79 empleados que es el 21,53% del total. De los empleados capacitados, 288 (78,47%) no fueron capacitados. De los 42 empleadores o dueños de empresas propietarias, 22 fueron capacitados, o sea el 52,38%. 20 no tenían estudios, lo que corresponde a 47.62%.

Razones para no recibir capacitación en el sistema de trabajo de la Ley Mypes

Los motivos de la falta de capacitación en el sistema de trabajo Ley Mypes se muestran en la Figura 1, donde el 34% de los trabajadores no recibió capacitación por déficit de recursos, el 28% de los trabajadores creía que no había necesidad de capacitación, el 20 % de los trabajadores no tenían suficiente formación en ese momento, 18% de la Falta de información.

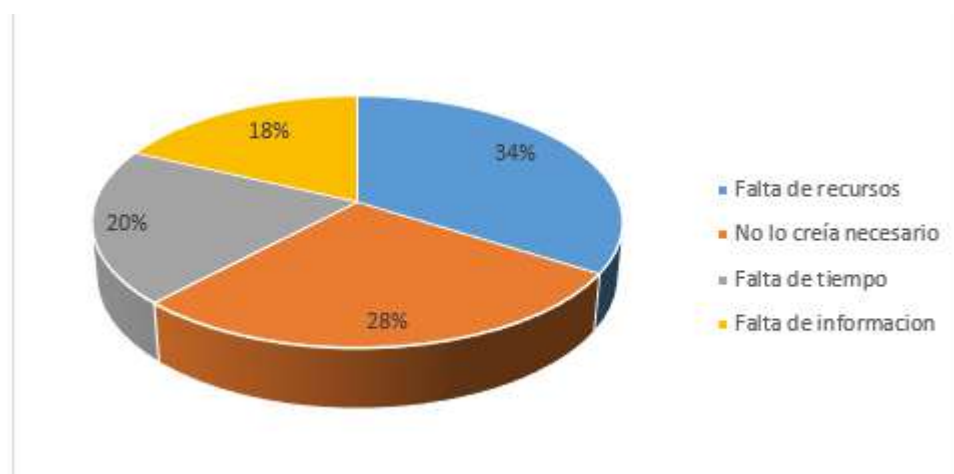


Figura 1

Respecto a los empleadores las causas son la carencia en la información con el 45%, deficiencia de tiempo con el 40%, no lo creía necesario con el 10% y falta de recursos con el 5% tal como lo muestra en la figura 2 precedente

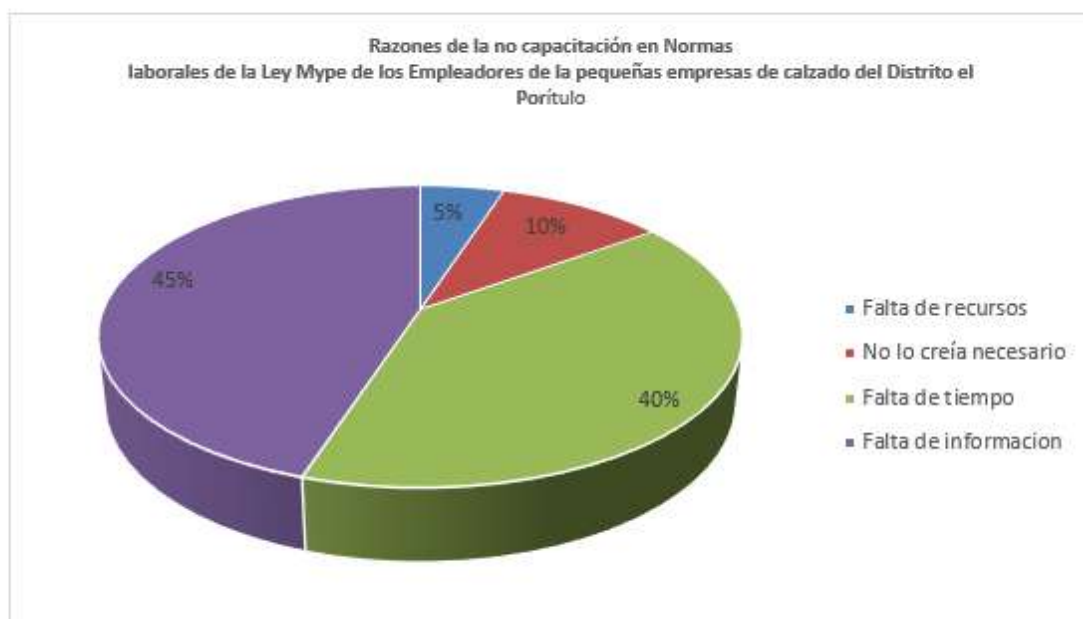


Figura 2 Relación entre Conocimiento de la Ley Mypes Sistema Laboral y Nivel de Educación

Las evaluaciones nacionales fueron decepcionantes y mostraron que la calidad de la educación básica en Perú es muy mala. Esto conduce a una baja productividad laboral. Las inversiones en educación superior y formación profesional juegan un doble papel en este contexto. En otras palabras, puede ser considerado como un mecanismo para la movilidad social y aumentar la productividad individual.

La figura 3 muestra el conocimiento de los beneficios laborales que brinda la Ley Mypes y el nivel de educación o capacitación de los empleadores. Se puede suponer que el nivel de educación aumenta la ventaja del conocimiento. Tendencia ascendente.

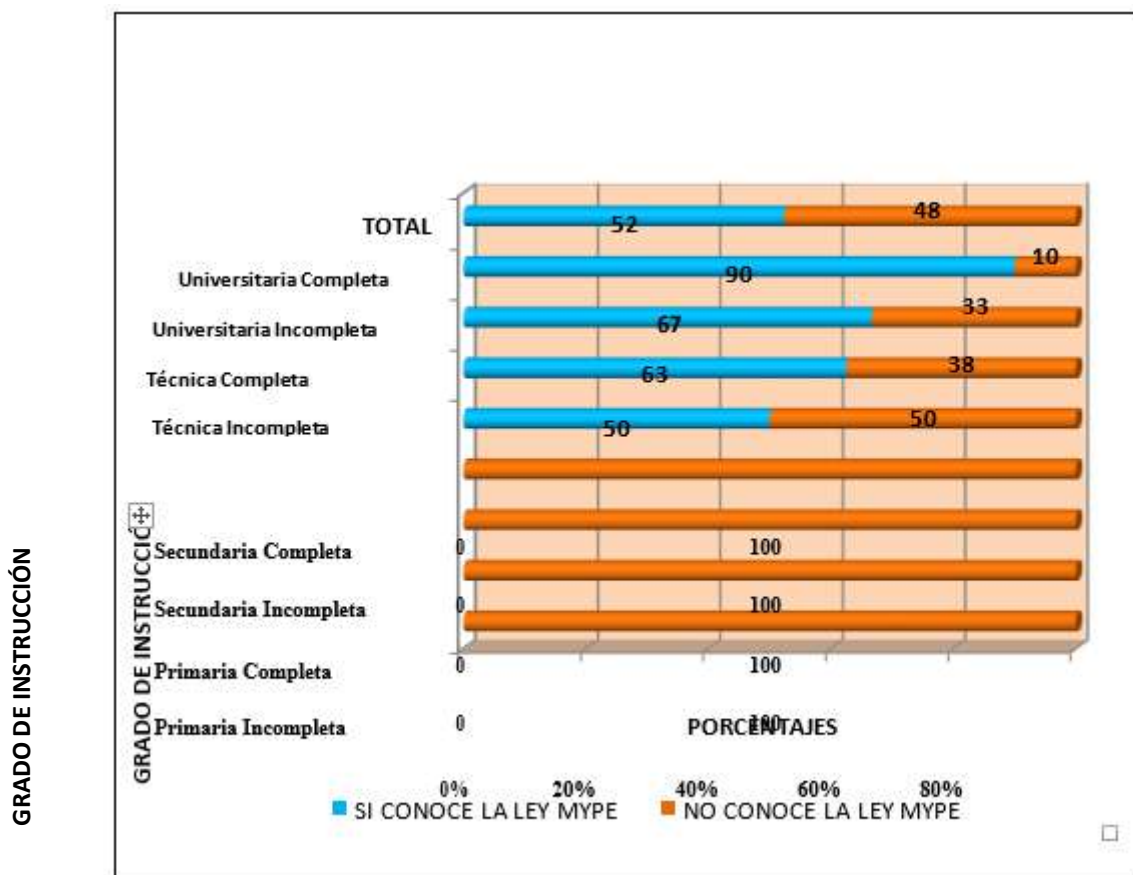


Figura 3 Relación entre el Grado de Instrucción de los Empleadores y su nivel de Conocimiento en Beneficios Laborales de la Ley Mypes

Para los empleados, la relación es similar, y la Figura muestra las mismas tendencias que para los empleadores: mayores niveles de educación y mayor conocimiento sobre el desempeño del trabajo.

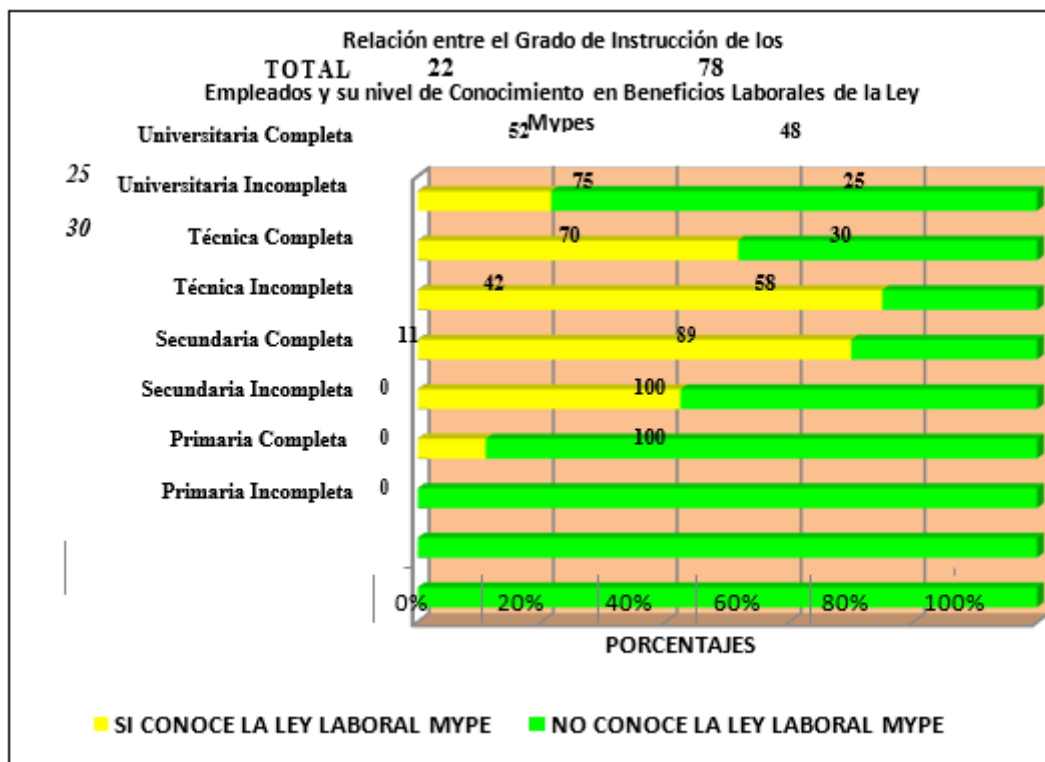


Figura 4 Relación entre el Grado de Instrucción de los empleados y su nivel de conocimiento en beneficios laborales de la ley

Reconocimiento del sistema de trabajo de la Ley MYPES por grupo de edad

Como resultado del análisis de los conocimientos sobre asignaciones laborales y grupos de edad previstos por la Ley MYPES, es posible conocer el porcentaje de trabajadores y empleadores que desconocen la ley por grupo de edad.

La Figura 4 muestra que el 60% de los empleadores de 25 a 30 años conocen los beneficios laborales que brinda la Ley MYPES y el 40% desconocen los problemas. El comportamiento es casi el mismo entre los 31 y los 40 años y entre los 41 y los 50 años. El 43% de los empleadores de 51 a 60 años entienden el tema, el 57% no y el 33% de los empleadores de 61 a 70 años entienden el tema. No se cómo funciona la ley % MYPES.

Estos hallazgos sugieren que el conocimiento sobre los beneficios de la Ley Mypes disminuye con la edad.

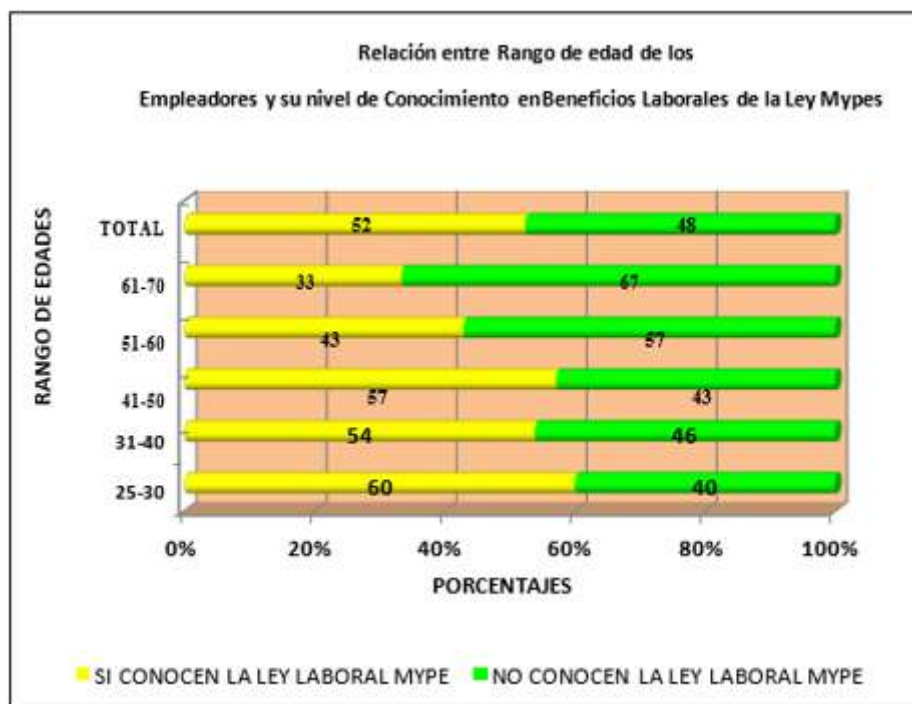


Figura 5 Relación entre Rango de edad de los Empleadores y su nivel de Conocimiento en Beneficios Laborales de la Ley Mypes

El comportamiento de los empleados es diferente. <Figuras 5 y 6> muestra que el conocimiento sobre los beneficios laborales que brinda la Ley MYPES aumenta con la edad.

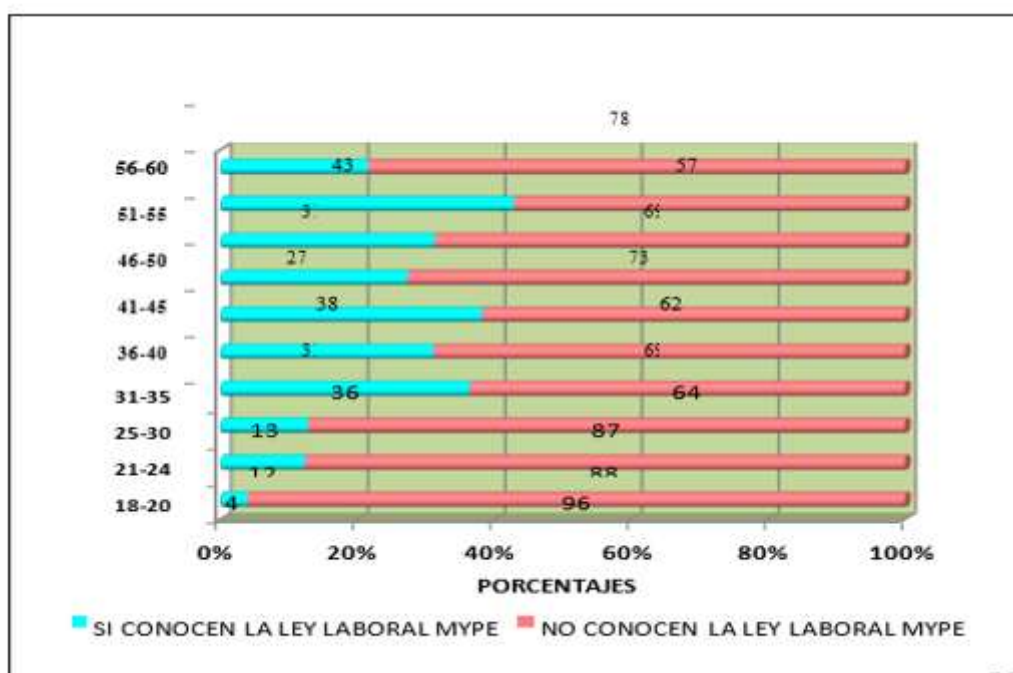


Figura 6 Relación entre Rango de edad de los empleados y su nivel de conocimiento en beneficios

Incumplimiento de la Reglamentación laboral

Existencia de contrato de trabajo

Los contratos de trabajo son fundamentales para nuestra capacidad de disfrutar de los beneficios que nos brinda la ley y hacer valer nuestros derechos. La Tabla 2 muestra los contratos que existen entre los empleados de una pequeña empresa de

Tabla 2

Fuente: Motivos de la inexistencia de contrato laboral según los empleados.

Contrato escrito		Sin Contrato	
Cantidad	%	Cantidad	%
127	35%	240	65%
Total de empleados			367

El motivo del incumplimiento fue la falta de acuerdo entre el empleado y la empresa, lo que los empleados encuestados atribuyeron a una variedad de factores, como se muestra en la Figura 7. Identificar tales incumplimientos del régimen laboral. Como se puede apreciar, el 45% de los trabajadores apunta a costos procesales, el 25% a tiempo de espera perdido, el 18% a recortes salariales luego de la formalización y el 12% a desconocimiento procesal. Está implementado.

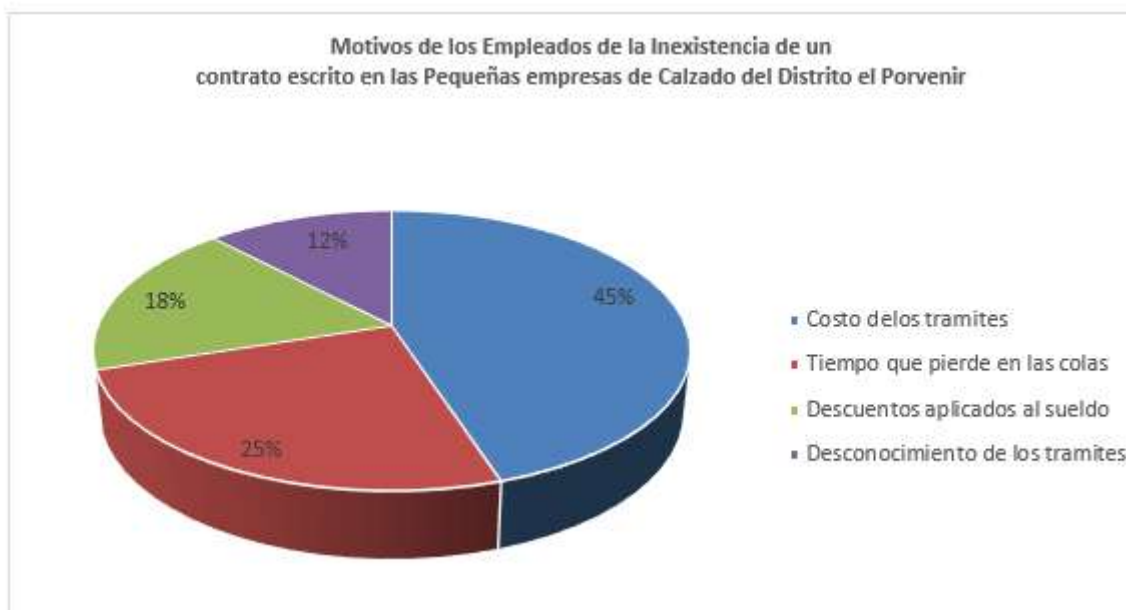


Figura 7 Motivos de los Empleados de la Inexistencia de un contrato escrito en las pequeñas empresas de calzado del distrito el porvenir

Motivos de la inexistencia de contrato laboral según los empleadores

En cuanto a las razones de los empleadores, la Figura 8 muestra que para el 45% de los empleadores, la razón para no firmar un contrato de trabajo es que los empleados quieren evitar los trámites de formalización por diversas razones. El 42% dijo que los trabajadores no necesitan contratos, el 15% dijo que el pago de beneficios legales a los trabajadores fue la razón de la falta de contratos de trabajo, y el 9% dijo que se debió a las sanciones que puede imponer el gobierno por no hacer lo correcto. cosa.

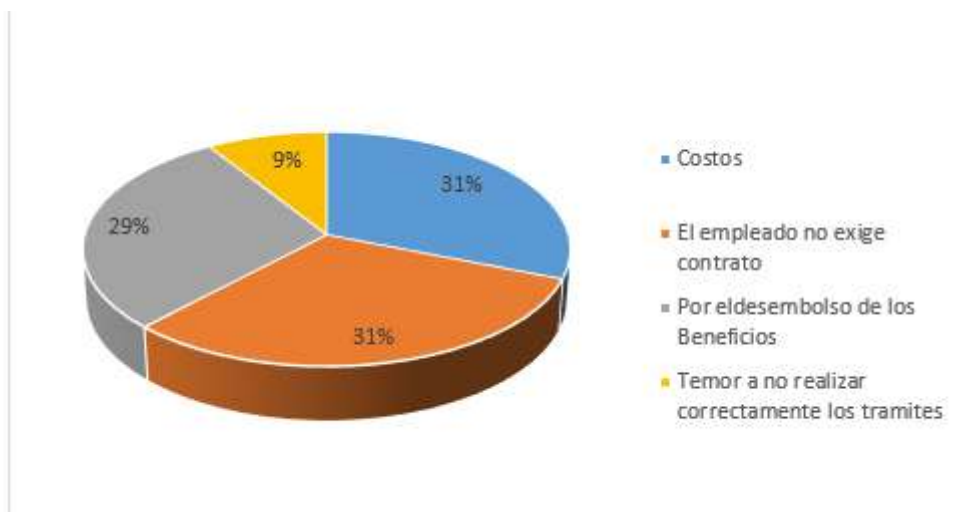


Figura 8

Exceso de la oferta laboral

El análisis de la migración rural-urbana ha proporcionado un enfoque importante para conceptualizar el sector informal. Se ha señalado que el sector informal está arraigado en la mano de obra excedente que la economía formal moderna no puede absorber debido a las limitaciones estructurales de su funcionamiento (menor conectividad, mayor intensidad de capital y condiciones de oligopolio). mercado, etc). Esto impide que el sector formal absorba toda la oferta laboral. Debido a esto, los trabajadores que no pueden encontrar trabajo en el sector formal se ven obligados a crear sus propias oportunidades de empleo o aceptar las condiciones que les ofrecen sus empleadores.

Fuentes de Empleadores y Empleados

La Figura 09 resume los orígenes de los empleadores entrevistados.

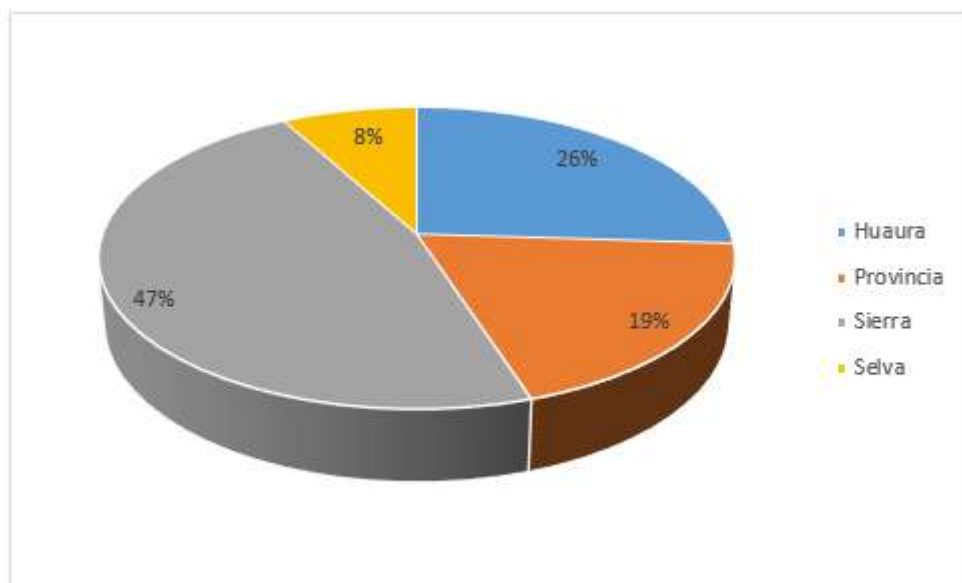


Figura 9

Respecto a los trabajadores interrogados, la figura 10 precedente, evidencia la región de donde provienen, en ese sentido vemos que del 100% de los trabajadores interrogados, el 53% de ellos corresponden la región de la sierra, el 19% corresponden a la provincia de Trujillo, el 16% a la costa y el 12% a la selva.

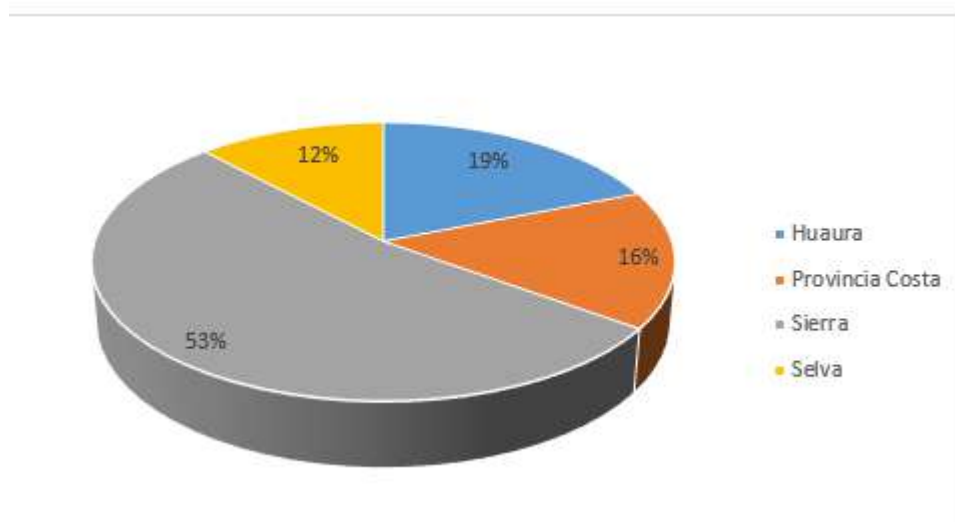


Figura 10 Procedencia de los Empleados de las Pequeñas

Motivos de migración

La Figura 11 muestra las causas y motivos de la rotación de empleados en una

pequeña empresa de calzado. Los motivos incluyen el 60% del 100% de los trabajadores por motivos laborales y el 26% por motivos académicos. Problemas familiares 14%

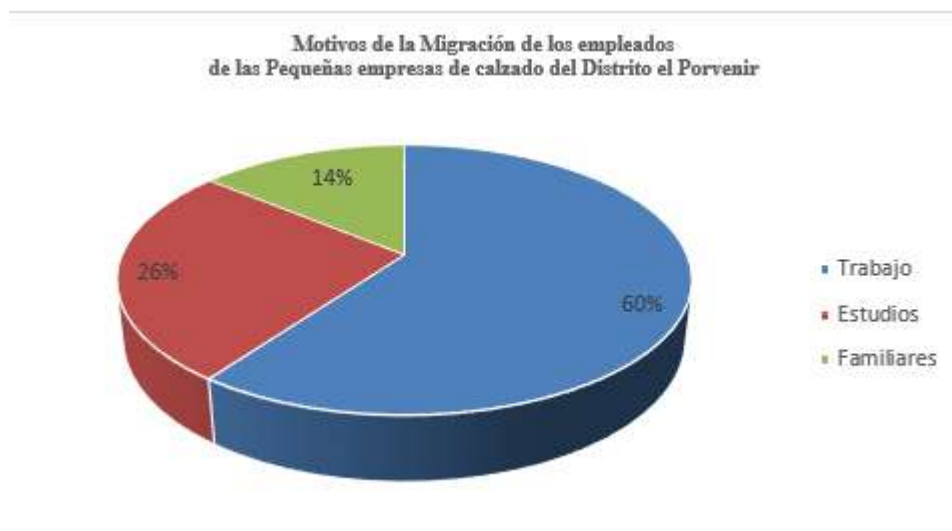


Figura 11 Motivos de la Migración de los empleados de las pequeñas empresas

La razón principal de esta migración es que muchos de nuestros conciudadanos viven en la pobreza y carecen de oportunidades para trabajar y estudiar en nuestra región. El INEI muestra la situación de los pobres por área natural con base en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) 2011. En el Figura 12, el 71,3% de los pobres vive en zonas montañosas, el 18,4% en selvas y el 10,3% en zonas costeras. La zona es pobre.

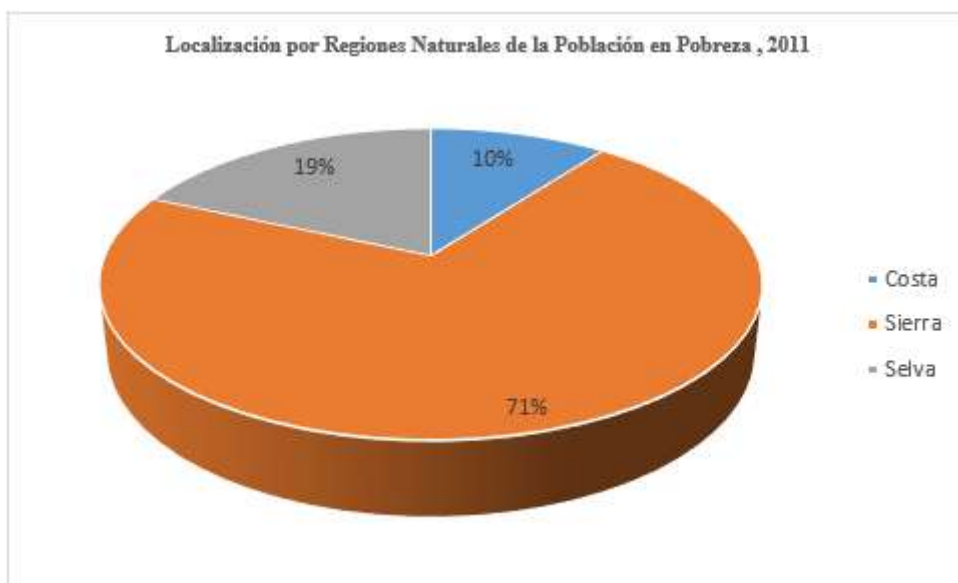


Figura 8 Localización por Regiones Naturales de la Población en Pobreza , 2011

En la región de La Libertad, el índice de pobreza se muestra en la Figura 13 y destaca las provincias montañosas con mayor prevalencia de pobreza.

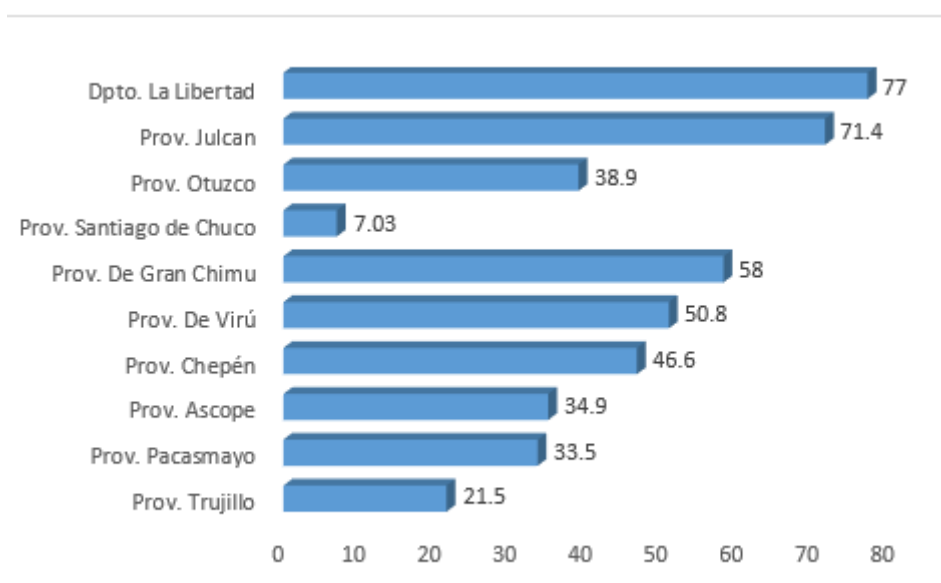


Figura 13 Procedencia de los empleados y empleadores

Las figuras 13 evidencian que, entre el total de encuestados, el 47% de los empleadores y el 53% de los empleados eran principalmente Patate, Sánchez Carrión, Otuzco, Zurcan y Bolívar.

Por qué las empresas de calzado contratan personas

La figura 14 también muestra las motivaciones de los empleados entrevistados. Esto muestra que el 50% del 100% aún no ha encontrado trabajo, el 27% conoce el tipo de trabajo y el 23% está contratado para aprender un trabajo.

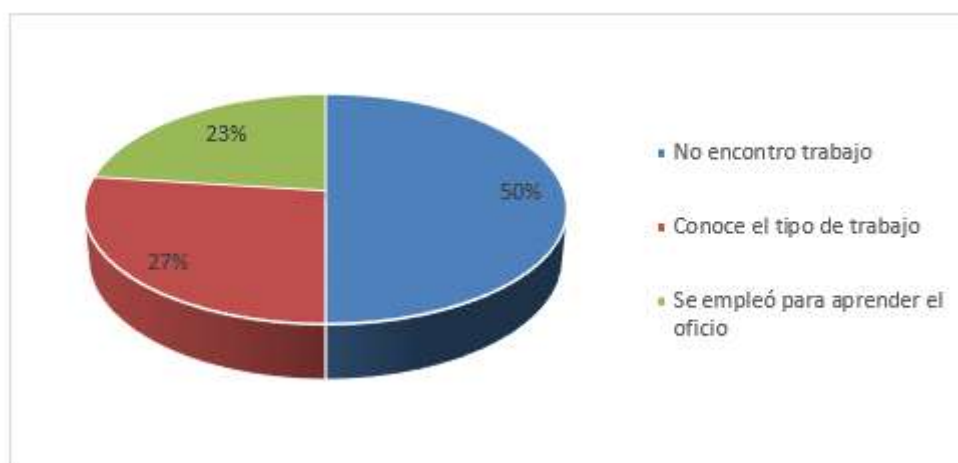


Figura 14 Razones por lo que los empleados trabajan para pequeñas empresas

La Figura 15 muestra por qué los empleadores trabajan para pequeñas empresas de calzado.

El 41% vio una oportunidad de negocio, el 33% nunca encontró trabajo y el 26% decidió ingresar a la industria después de conocer la empresa.



Figura 9 Razones por lo que los empleadores Trabajan en el Calzado

Inseguridad laboral

La precariedad laboral es uno de los puntos clave que justifica la existencia del excedente de mano de obra. La figura 16 muestra los puestos con menor o mayor precariedad laboral en pequeñas empresas de calzado. El armador 21 %, aparador 26%, ayudantes de zapatero 52%.

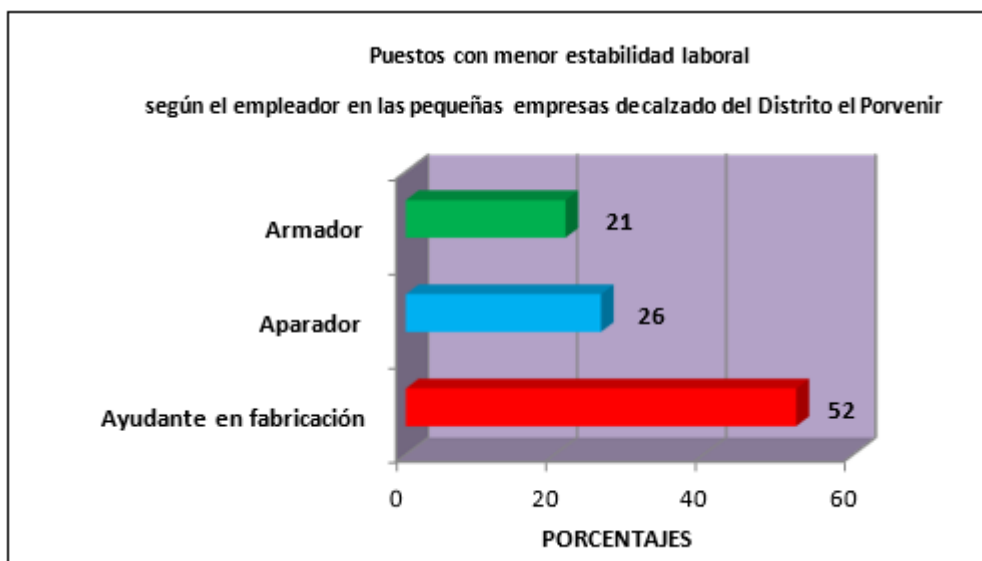


Figura 10 Puestos con menor estabilidad laboral según el empleador en las pequeñas empresas de calzado del distrito el provenir

En relación a las causas de la inestabilidad en el empleo, en la Figura número 17 ilustra que el 15% de los empleados afectados esta situación a la falta de capacitación de los trabajadores, el 23% la relaciona con la reducción de costos al final de la temporada, y el 62% la atribuye a la existencia de una gran cantidad de mano de obra con características similares.

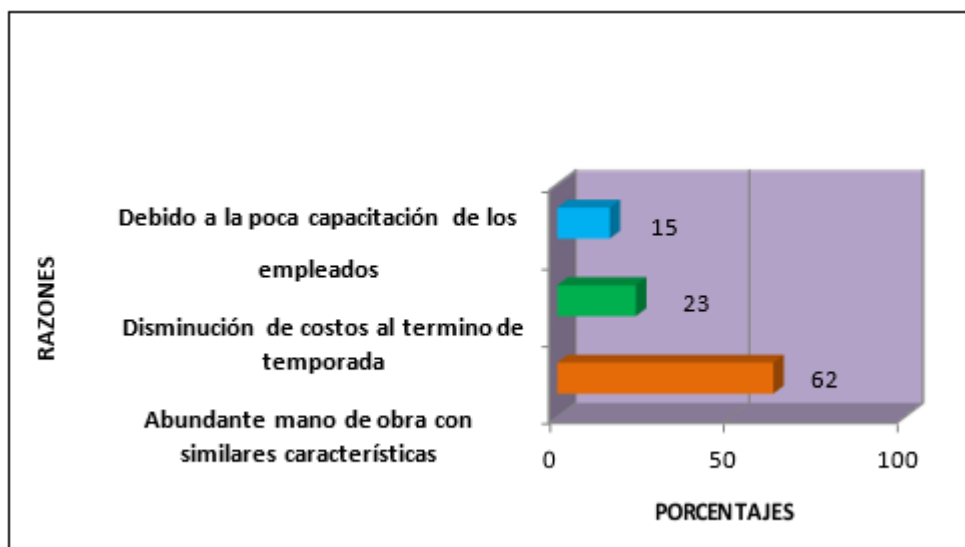


Figura 11 Razones de la inestabilidad laboral según el empleador de las pequeñas empresas de calzado del Distrito el Porvenir

En la Figura 18 se muestra el salario promedio del personal administrativo encuestado, teniendo en cuenta que el salario promedio de las secretarias es de 812,90 soles y el de los técnicos contables de 914,19 soles.

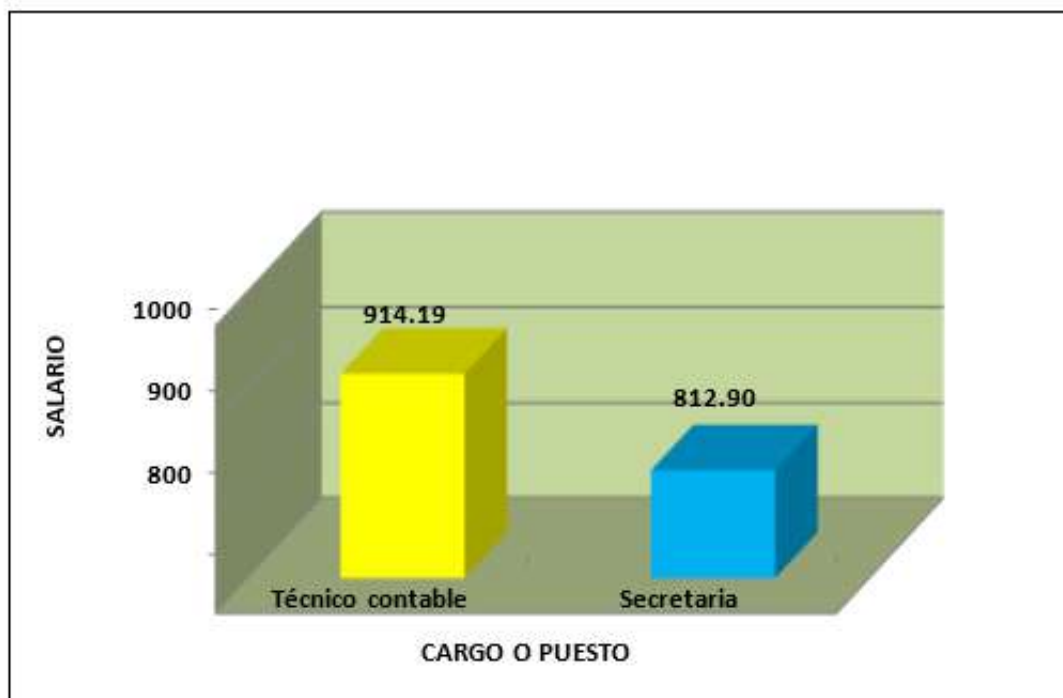


Figura 12 Salario Promedio de los empleados Administrativos de las Pequeñas Empresas de calzado del Distrito el Porvenir

La Figura 19 muestra el salario promedio de los empleados en el sector productivo. Se puede observar que los auxiliares de producción, montadores y trabajadores de catering, que son los puestos más inestables, cobran el salario mínimo excluyendo el salario mínimo de 464,60 soles, 455,35 soles y 609,62 soles, respectivamente.

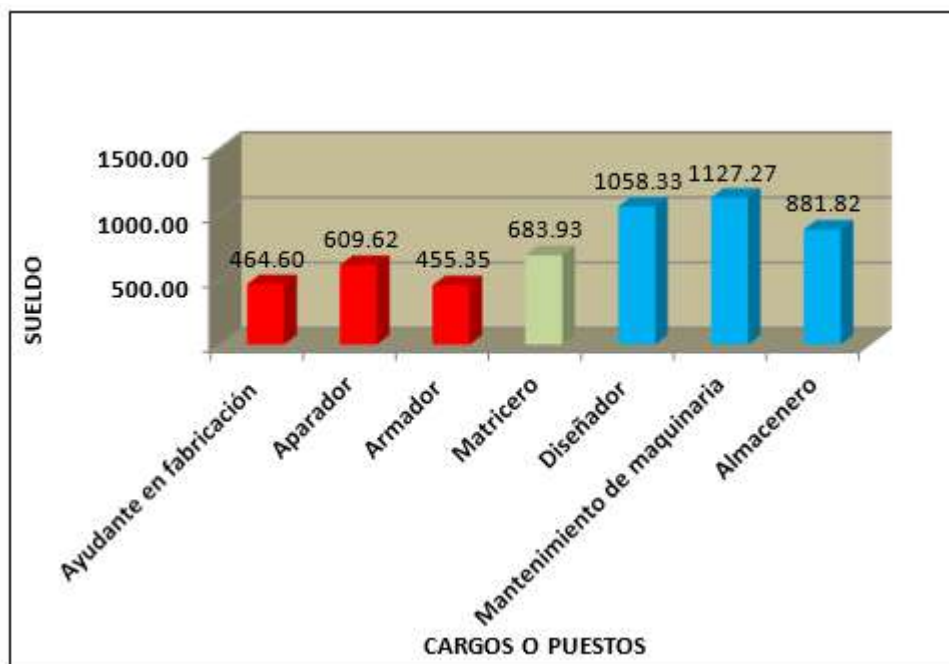


Figura 13 Salario Promedio de los empleados de las Pequeñas empresas de calzado del Distrito el Porvenir

Inclusión de la mujer en la fuerza laboral

El aumento del número de mujeres en la fuerza laboral ejerce presión sobre el mercado laboral, aumentando la competitividad y aumentando la oferta laboral.

De los empleados entrevistados en una pequeña empresa de calzado en la zona de Del Porvenir, el 35% eran mujeres, como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3 Cantidad de empleados de sexo femenino en las pequeñas empresas de calzados del distrito del Porvenir

SEXO	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	128	35
Hombres	239	65
Total	367	100

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a las pequeñas empresas de calzado junio-Julio del 2012

Por título de trabajo, los contadores representaban el 33 %, las secretarías el 26 %, los diseñadores gráficos el 16 %, los zapateros el 14 % y los asistentes de producción el 12 %. calzado.

Tabla 4 Puestos ocupados por los empleados de sexo femenino en las pequeñas empresas de calzado del distrito del provenir

Puestos	Cantidad	Porcentaje
Técnico contable	42	33
Secretaria	33	26
Diseñador	20	16
	18	14
Ayudante de fabricación	15	12
Total	128	100

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a las pequeñas empresas de calzado junio-Julio del 2012

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Dado que el empleo informal se refiere a la suma de actividades económicas que evaden la regulación gubernamental, ya sean remuneradas o no, se aplicaron resultados y diversas teorías que actúan como determinantes del empleo informal en las pequeñas empresas de calzado en El Porvenir.

El desconocimiento del sistema de trabajo de la Ley MYPE se debe a que los empleados y empleadores han recibido una capacitación mínima. Una de las razones de la falta de capacitación es la falta de fondos que los trabajadores no consideran necesarios, lo que sugiere negligencia, falta de tiempo y falta de información sobre dónde y cuándo se realiza dicha capacitación. El trabajo en sí mismo carece de información y tiempo.

En cuanto a la relación entre el conocimiento del sistema de trabajo del método MIT y el nivel de educación del empleador, el 52% de los empresarios entendieron el sistema de trabajo y tenían más que educación técnica, mientras que el 48% de los empresarios no. Sabemos que su nivel de educación está por debajo del nivel de la escuela secundaria.

Para los trabajadores, los resultados fueron variados, con un 78% que no conocen las normas laborales de la Ley Mypes, y cuanto mayor es el nivel de educación, más conocen los beneficios. trabajar.

En cuanto a la relación entre la edad de entrada en vigor de la Ley MYPE y el conocimiento del desempeño laboral, se encontró que el 52% de los empleadores conocían la ley y eran más jóvenes, pero el grupo de edad tendió a aumentar. No se sabe nada sobre el rendimiento operativo del método Mypes.

En la teoría institucionalista, los agentes toman decisiones con base en análisis de costo-beneficio y seleccionan opciones pertenecientes al sector formal o informal. Debe firmar un contrato de trabajo para realizar una investigación. Según el porcentaje encuestado, el 35% de los trabajadores encuestados tiene contrato y el 65% no tiene este documento, y estos trabajadores están en el sector informal porque no pueden acreditarlo. Relación jurídica con la empresa. La razón por la que no hay trabajadores subcontratados es que tienen que soportar altas comisiones, perder tiempo esperando en la fila frente a una tienda y cierto descuento en los salarios. Esta última razón tiene que ver con el nivel de educación de los trabajadores. No recibe un buen salario y espera recibir el monto total, por lo que finalmente carece de conocimiento sobre los procedimientos a seguir.

Los incumplimientos de los empleadores se deben a preocupaciones de que están eludiendo los procesos de la agencia, que los trabajadores no requieren contratos y que los salarios y los procedimientos de formalización no se siguen adecuadamente.

En cuanto al excedente de mano de obra, Portes (1995: 12) señaló que, dado que el sector moderno no crea muchos puestos de trabajo, un gran número de trabajadores deben crear puestos de trabajo para sí mismos. El 50% de los trabajadores encuestados no pudo encontrar trabajo en otra industria, y el 33% de los empleadores decidió ingresar a esta industria por el mismo problema de no poder encontrar trabajo.

El enfoque estructuralista sostiene que la aparición del sector contemporáneo, que aprovecha las ventajas de las economías de escala, resulta altamente eficiente en términos de producción, aunque presenta una capacidad restringida para absorber una cantidad considerable de trabajadores poco especializados, creando un excedente en el sector informal menos productivo. Una de las razones de la precariedad de los trabajos, como la alta utilización de trabajos sencillos y de pequeña escala y los bajos salarios, es que se ha

demostrado la idoneidad de la mano de obra en puestos como zapatero, ebanista y ayudante de zapatero. Estos tres trabajos pagan mal, ya que promedian menos del salario mínimo legal.

La inclusión de la mujer en la oferta de mano de obra del calzado es otro factor que determina la existencia de un excedente de mano de obra. En este sentido, el 100% y el 35% de los empleados encuestados son mujeres.

Así, los resultados han permitido la aceptación de la hipótesis en cuanto a que los empleos informales en las pequeñas empresas de calzado de la región de El Porvenir se encuentran relacionada a elementos como el desprecio, incumplimiento y sobreoferta de mano de obra.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- El 79% de los trabajadores y el 48% de los patrones no conocen el sistema de trabajo legal del MYPE porque no han recibido capacitación laboral sobre el sistema de trabajo legal del MYPE, demostrando que esta es una de las razones de la existencia del sistema de trabajo legal del MYPE. sistema. El desconocimiento de este sistema de trabajo llevó al descuido de la informalidad a la hora de confiar a las pequeñas empresas del calzado.
- De acuerdo con la Ley de Normas Laborales, las razones dadas por los trabajadores para el incumplimiento de la capacitación de la Ley de Normas Laborales incluyeron falta de fondos (34 %), sentir que la capacitación no era necesaria (28 %) y tiempo (trabajo excesivo, pasar tiempo con otros). (p. ej., familia, escuela, etc.) El 20 % citó la falta de información, mientras que el 18 % de las razones recogidas de los empleadores se debió principalmente a la falta de información 45%, 40% falta de tiempo. Aparte de que el 79% de los trabajadores desconocen este sistema de trabajo, también hay que tener en cuenta que tienen un bajo nivel educativo y son predominantemente trabajadores jóvenes.
- El incumplimiento de la legislación laboral se debe a la falta de contratos que vinculen a los trabajadores con la empresa. Por lo tanto, el 65% de nuestros empleados encuestados no tienen contrato de trabajo debido a los altos costos del trámite. 45%, pérdida de tiempo del personal de la agencia tratando de cumplir requisitos para firmar un contrato, 25%, descuento de salarios por servicios específicos, 18%, y desconocimiento de los procedimientos a seguir, 12%.

- Los empleadores no firman contratos de trabajo porque quieren evitar trámites burocráticos (31 %), los empleados no necesitan un contrato (31 %), pagan beneficios sociales (29 %) y temen que los procedimientos formalizados no se implementen correctamente (9 %).
- La sobreoferta de mano de obra se basa en la teoría de la migración laboral, asumiendo que el 53% de los trabajadores encuestados son de la sierra, el 16% de la costa, el 12% de la selva y el 19% restante de Trujillo. El 60% vino a buscar trabajo y la razón por la que usa zapatos para trabajar reveló que el 50% de los trabajadores no pudo encontrar trabajo y se apoyó la teoría de la sobreoferta laboral.
- Hay evidencia de inestabilidad laboral en ocupaciones como instaladores, modistas y zapateros, ya que estos trabajos son abundantes (63 %) y se pagan por debajo del salario mínimo.
- La inclusión de las mujeres en las oportunidades laborales apenas ha aumentado y no corresponde a los tiempos que requiere y exige una perspectiva de género.

6.2 RECOMENDACIONES

- Fortalecer la supervisión laboral para asegurar que los trabajadores informales en las empresas del sector formal tengan acceso a los servicios laborales.
- Respecto a la Ley Mypes (D.L. 1086) régimen laboral, mayor difusión de la participación de choferes y trabajadores en pequeñas empresas de calzado.
- Provisión de capacitación en el trabajo en instituciones de educación superior para reducir el desconocimiento de los derechos de los trabajadores.
- Dar a conocer a las autoridades y al sector privado los beneficios de conocer las leyes, normas, reglamentos y procedimientos relacionados con el régimen laboral de la Ley Mypes (D.L. 1086).

Capítulo VII

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

7.1 Bibliografía

- Campos, R. &. (2015). The impact off the minimum wage on income and employment in Mexico. Mexico: ECLAC studies.
- Del-Valle, M. (2009). Impact of the adjustment of the minimum vital wage on employment and informality . Lima: BCRP Technical Study.
- Financial, R.M. (January 25, 2017). Where do you earn more? Retrieved from <https://salariosminimo.com.mx/comparativas->
- González, L. (2006). The effects of the minimum wage on the employment of adolescents, young people and women: empirical evidence for the Spanish case. Madrid.
- Groisman, F. (2012). *Salario mínimo y empleo en Argentina*. Universidad de Argentina.
- Guzman, E.C. (2011). Real Minimum Wages and Per Capita GDP, Determinants of unemployment in Colombia. . Colombia: Economics Overviews
- Keynes, J. (1936). *La teoría general del empleo, el interés y el dinero*.
- McConnells, C. &. (1997). *Contemporary Labor Economics* . Madrid: McGraw-Hill
- Palomino, A. (2011). Thesis on the effects of the increase in the minimum wage on employment and labor income. Peru: Pontifical Catholic University
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. William Strahan, Thomas Cadell.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TIPO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>El tipo de Investigación, es una Investigación aplicada correlacional, de causa a efecto.</p>	<p>Formulación del problema:</p> <p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia del incremento en la remuneración mínima vital real sobre el empleo urbano en el Perú durante los años 2005 – 2015?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál ha sido la evolución de la remuneración mínima vital en el Perú durante el periodo 2005 – 2015?</p> <p>¿Cuál ha sido la evolución del empleo urbano en el Perú durante los años 2005 – 2015?</p>	<p>Objetivos general</p> <p>Determinar cuál ha sido la influencia de la remuneración mínima vital real sobre el empleo urbano en el Perú durante los años 2005 – 2015</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Analizar la evolución de la remuneración mínima vital en el Perú durante el periodo 2005 – 2015.</p> <p>Analizar la evolución del empleo urbano en el Perú durante los años 2005 – 2015.</p>	<p>Hipotesis General:</p> <p>El aumento de la remuneración mínima vital real tiene una influencia positiva y significativa sobre el empleo urbano en el Perú durante el periodo 2005 – 2015</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La evolución de la remuneración mínima vital en el Perú durante el periodo 2005 – 2015 tiene un grado significativo.</p> <p>La evolución del empleo urbano en el Perú durante los</p>	<p><u>Tipo</u></p> <p>El tipo de Investigación, es una Investigación aplicada correlacional, de causa a efecto.</p> <p><u>Enfoque</u></p> <p>El método que se utilizará, es el método deductivo, porque se trata de contrastar una teoría.</p> <p><u>Población y Muestra</u></p> <p>La población o universo estadístico de nuestra investigación, es la economía peruana, el monetario y real.</p> <p><u>Variable dependiente</u></p> <p>Salario Mínimo Real</p> <p><u>Técnicas a emplear</u></p>

	<p>¿Cuál es la relación que tiene la remuneración mínima vital real en el empleo urbano del Perú durante el periodo 2005 – 2015</p>	<p>Medir la relación que tiene la remuneración mínima vital real en el empleo urbano del Perú durante el periodo 2005 – 2015</p>	<p>años 2005 – 2015 tiene un agrado significativo.</p> <p>La relación que tiene la remuneración mínima vital real en el empleo urbano del Perú durante el periodo 2005 – 2015 tiene un grado de significancia</p>	<p>Por la naturaleza de la investigación, los datos proceden de fuentes secundarias: Memorias del Banco Central de Reserva del Perú, Reportes estadísticos del BCRP, Nota semanal del BCRP, entre otros.</p> <p><u>Elaboración de Fichas</u></p> <p>La recolección de datos se realiza mediante la investigación bibliográfica, para lo cual se recurrirá al fichaje de información científica relacionado con el estudio.</p> <p><u>Entrevista</u></p> <p>Las entrevistas se llevarán a cabo a los funcionarios de las entidades públicas, especialistas en los temas de nuestra investigación, el Banco Central de Reserva del Perú, el Ministerio de Economía y Finanzas, entre otros.</p>
--	---	--	---	---