FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Análisis del impacto del COVID-19 en el plazo de búsqueda de nuevo empleo

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Economista

Zulema Milenka Ramírez Huancayo

Revisor(es):
Mgtr. Harry Omar Patrón Torres

Piura, mayo de 2022

NOMBRE DEL TRABAJO

TSP - Ramírez Huancayo.pdf

AUTOR

Zulema Milenka Ramírez Huancayo

RECUENTO DE PALABRAS

5744 Words

RECUENTO DE CARACTERES

31548 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

27 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

615.0KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 7, 2022 11:00 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 7, 2022 11:02 AM GMT-5

34% de similitud general

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

- 30% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

A Dios, por cada experiencia que me ha permitido compartir.

A mi madre Catalina, por su confianza y cuidado. A mis abuelitas, Rosalía e Irma, por su apoyo incondicional. A mis tíos Andrés, Esteban y, especialmente, a la memoria de mi tía Pilar por acompañarme en cada logro. A Tati, Ale, Dale y Karen por su cariño y respaldo.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Resumen

El mundo laboral fue profundamente afectado por la paralización económica a causa del COVID-19 que implicó un periodo de Estado de Emergencia y continuas restricciones en la movilización. Esto generó el cierre de muchos negocios y la pérdida de puestos de trabajo que aún no se recuperan.

En Perú, el efecto en la generación de puestos de trabajo fue notoria, especialmente en los primeros meses de cuarentena cuando las labores se suspendieron. Sin embargo, el mercado laboral peruano mostró un impacto diferenciado de acuerdo con las características de sus trabajadores, por ejemplo, los independientes y quienes laboran en empresas de menos de diez trabajadores han sido los más perjudicados.

El presente trabajo utiliza diversas herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo para estudiar las variables que explican el tiempo de búsqueda de empleo de un peruano mayor de edad, el cual se estableció en base a la ecuación de Weibull.

La regresión se realizó tomando en cuenta un modelo lineal de población promedio o "pooled" para evitar algún sesgo en la regresión agrupada por $Cov(X_{it}; v_{it}) \neq 0$. Muchas veces existe una correlación a causa de un error de especificación por la ausencia de alguna variable relevante o de cualidades inobservables de cada individuo.

Las variables en estudio como son sexo, edad, educación, estado civil, salario, si contaba con trabajo antes del estado de emergencia y el mecanismo de búsqueda de empleo resultaron altamente significativas, con lo cual explican adecuadamente el tiempo de búsqueda de empleo. Asimismo, el modelo en conjunto resultó ser significativo.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Tabla de contenido

Introducción 11
Capítulo 1. Experiencia profesional 13
1.1.Universidad de Piura (UDEP) 13
1.1.1.Descripción de la empresa: 13
1.1.2.Contribución de la formación académica 13
1.2.Grupo El Comercio - Diario Gestión 14
1.2.1. Descripción de la empresa 14
1.2.2. Contribución de la formación académica 14
Capítulo 2. Análisis del impacto del COVID-19 en el plazo de búsqueda de nuevo empleo 17
2.1. Antecedentes 17
2.2. Definición del problema y contexto 18
2.3. Base de datos 20
2.4. Metodología 20
2.4.1. Tiempo de búsqueda de nuevo empleo 21
2.4.2. Sexo 21
2.4.3. Edad 21
2.4.4. Estado Civil 22
2.4.5. Educación 22
2.4.6. Salario 23
2.4.7. Pandemia 23
2.4.8. Mecanismo 23
2.5. Resultados 24
2.5.1. Análisis del salario 25
2.6. Recomendaciones 27
Lista de referencias 29

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Lista de tablas

Tabla 1. Tiempo promedio de búsqueda de empleo por sexo (N° semanas) 21
Tabla 2. Tiempo de búsqueda de empleo por edad (N° semanas) 22
Tabla 3. Tiempo de búsqueda promedio por estado civil (N° semanas)..... 22
Tabla 4. Tiempo promedio de búsqueda por nivel educativo (N° semanas) 23
Tabla 5. Salario promedio según sexo (S/) 23
Tabla 6. Tiempo de búsqueda promedio por mecanismo 24
Tabla 7. Resultados del modelo de regresión 25
Tabla 8. Salario promedio trimestral por tipo de empleo..... 26
Tabla 9. Salario promedio trimestral por tipo de contrato 26

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Introducción

La pandemia por COVID-19 y posterior crisis causaron muchos efectos negativos en la economía global; además del ámbito sanitario impactaron en el plano económico, educativo y laboral.

Según el reporte trimestral de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la población ocupada se redujo en 6,7 millones en el segundo trimestre del 2020, a la vez que la desocupación y el empleo informal se expandieron. En Lima Metropolitana, la desocupación creció en mayor medida en hombres de 14 a 24 años, y en personas con menores niveles educativos. Además, el nivel de ingreso laboral promedio habría retrocedido en cerca de nueve años.

Asimismo, la baja calidad del trabajo, la elevada informalidad y la estancada productividad están ancladas en una estructura económica poco diversificada, que genera bajos incentivos a la inversión en educación, al desarrollo y retención de capital humano y a la innovación.

Es necesario identificar las variables que determinan el periodo de búsqueda de empleo de los peruanos a fin de fortalecer ciertas debilidades o falencias, tanto del mercado laboral como del postulante al cargo, y reducir los casos de largos periodos de desempleo.

El presente análisis consta de dos capítulos. El primero se enfoca en describir las instituciones en las cuales me desempeñé tras terminar la etapa universitaria y el segundo se centra en evaluar los factores que explican el tiempo que tarda un candidato en ocupar una vacante y la evolución de este entre el último trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2021.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Capítulo 1. Experiencia profesional

1.1. Universidad de Piura (UDEP)

1.1.1. *Descripción de la empresa*

La Universidad de Piura es un centro de estudios superiores ubicado en la ciudad de Piura, donde inició actividades en 1969.

Su misión es contribuir al bien común y promover la dignidad de la persona humana, a través de la búsqueda de la verdad, el desarrollo y transmisión del conocimiento y la formación integral de los miembros de su comunidad, con fundamento en una concepción cristiana del hombre y del mundo.

La UDEP busca ser un referente de excelencia en la educación superior, mediante la investigación científica de vanguardia, la pedagogía innovadora y la formación de personas que se distingan por su competencia profesional, su liderazgo para la transformación social, su compromiso ético y su calidad humana.

Dentro de las áreas de investigación e innovación se encuentra el Laboratorio de Sistemas Automáticos de Control, el cual pertenece al departamento de Ingeniería Mecánico-Eléctrica de la universidad y en el que laboré entre febrero de 2016 y diciembre de 2018.

Durante este periodo, desempeñé el cargo de Asistente de Investigación, lapso en que el centro de investigación científica e innovación era liderado por el Dr. Ing. William Ipanaqué, coordinador general de los dos proyectos en que participé.

Además de las actividades de docencia y asesoría estudiantil en pre y posgrado, el equipo de trabajo del laboratorio forma parte de la elaboración de proyectos de investigación e innovación que buscan contribuir con la resolución de problemas en los principales sectores productivos de la sociedad, de la región y el país.

También ha realizado más de 50 proyectos de investigación e innovación, financiados por empresas privadas y el Estado peruano, a través del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concytec) y el Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y Productividad del Ministerio de la Producción (Innóvate Perú), así como por organismos internacionales.

1.1.2. *Contribución de la formación académica*

El primer proyecto de innovación en que laboré se denominó “Agenda Regional para un crecimiento sostenido: Estrategia de especialización inteligente (RIS3) para la investigación e innovación en la región Piura”.

Este informe permitió vincular a los principales actores de la región como son el Gobierno Regional, la UDEP, la Cámara de Comercio y la Universidad Nacional de Piura. También participaron los diferentes sectores como agro, pesca, acuicultura, agroindustria, universidades e institutos mediante diversos talleres.

Dentro de mis aportes a la investigación se encuentra la formulación tanto de la encuesta piloto como de la versión final y su aplicación a empresas de las distintas áreas productivos de Piura. También, el manejo de la base de datos económicos y sociales obtenidos con el sondeo, y la posterior sistematización y análisis de la información; lo cual permitió identificar a agricultura, agroindustria, pesca y acuicultura como los sectores prioritarios.

En conjunto con los docentes del proyecto, participé en la elaboración de dos artículos de investigación para su presentación en congresos internacionales realizados en Lima. El primer informe evaluó las capacidades de investigación para el diseño de estrategias regionales a fin de impulsar proyectos de innovación en el país; el segundo, se enfocó en el modelo de gobernanza que vincula la academia, el sector público y el sector empresarial para fomentar la investigación en la región.

Asimismo, laboré en el proyecto de innovación titulado "Fortalecimiento de servicios de extensionismo tecnológico aplicados a Sistemas Productivos de MIPYMES agroindustriales de la Región Piura, para la mejora de la productividad, calidad y competitividad de sus productos", en el cual realicé actividades similares como la formulación y aplicación de encuestas, seguida por la actualización y evaluación de la información recogida.

1.2. Grupo El Comercio - Diario Gestión

1.2.1. *Descripción de la empresa*

Esta empresa se constituyó en 1991, bajo la denominación de "Infobanco S.A. – Servicios Teleinformáticos", con el objetivo social de dedicarse a actividades de desarrollo, procesamiento, comercialización y transmisión de información computarizada, así como al desarrollo, comercialización e instalación de equipos y programas de computación e informática. Sin embargo, por acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Accionistas, se modificó la denominación social a "Editora El Comercio S.A." en 1996.

La misión de la unidad de negocio de prensa es generar contenidos en español para diversas plataformas, aplicando soluciones innovadoras para conectar a más audiencias con información y entretenimiento de calidad. Dentro del portafolio de marcas, el grupo administra el Diario Gestión, en el cual desempeño actividades desde mayo del 2019 a la fecha, en el cargo de redactor del Área de Finanzas.

1.2.2. *Contribución de la formación académica*

Si bien realizar la labor periodística requiere de habilidades específicas en cuanto a recopilación de información, relaciones interpersonales y, sobre todo, redacción; al ser un diario especializado en negocios y economía, cuyo público objetivo es la empresa y agentes de mercado, también solicita determinados conocimientos económicos y financieros para el desarrollo de las publicaciones.

Entre mis aportes a la entidad está el análisis diario del escenario financiero local e internacional, así como del Mercado de Capitales con el objetivo de identificar cambios en la tendencia de ciertos indicadores para su publicación en notas periodísticas en el diario impreso.

También se incluye la evaluación de estados financieros trimestrales a fin de realizar comparaciones sobre la evolución de los resultados de las empresas inscritas en la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).

Además, participo periódicamente de interviús con altos funcionarios de empresas del sistema financiero, aseguradoras, administradoras de fondos de pensiones y bolsa de valores, con la meta de conocer de primera mano el manejo de sus operaciones, reordenamientos de cartera e inversiones.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Capítulo 2. Análisis del impacto del COVID-19 en el plazo de búsqueda de nuevo empleo

2.1. Antecedentes

La incorporación a una empresa constituye un proceso de socialización laboral, el cual es proceso continuo, dinámico e interactivo entre el trabajador y su ambiente laboral, durante el que se configura la personalidad laboral del empleado, es decir, el conjunto de creencias, actitudes y valores de la persona respecto al trabajo. (Palací & Topa, 2002)

Según Jiménez (2012), cuando una persona decide participar en el mercado laboral, debe de ofrecer y buscar información, sobre el futuro trabajador y las características de las vacantes, respectivamente. El periodo de búsqueda de empleo dependerá de que resulte el encuentro efectivo entre la vacante y el empleado, tiempo en el que deben coincidir las características del empleo con las características del potencial trabajador.

Por el lado de los candidatos, el objetivo es encontrar el mejor empleo en términos de la calidad, medida a través de su remuneración y las condiciones en las cuales se desempeña la labor, mientras que, por el lado de las empresas, hallar al mejor empleado para encargarse del puesto ofrecido.

El supuesto de que existe un lapso de espera para el encuentro entre el trabajador adecuado y la vacante permite asumir que el proceso de búsqueda empieza desde una situación de incertidumbre (Jiménez, 2012).

En tanto, el tiempo de búsqueda de empleo se ha asociado tanto con la situación económica general del país como con las características del propio trabajador. Por lo general, la educación se considera el factor determinante de la probabilidad de éxito a la hora de buscar empleo, aun cuando la dirección pueda variar. La teoría sugiere que a mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de encontrar empleo, siempre que la estructura del aparato productivo no favorezca al trabajador menos calificado, aunque también existe evidencia de que la educación incrementa el salario de referencia, prolongando la búsqueda. (Ramoni, Orlandoni, Prasad, Torres, & Zambrano, 2017)

De igual modo, en Viáfara & Uribe (2009) se concluye que la educación tiene efectos positivos en la probabilidad de salir del desempleo, lo que indica que la inversión en educación influye para conseguir empleo más rápido.

Además de la educación, la edad, el estado conyugal y la jefatura del hogar son importantes para el tiempo de búsqueda de empleo. Y todas estas variables, a su vez, juegan un rol significativo para explicar la probabilidad de ser un trabajador informal. (Roldán & Ospino, 2009)

Planas (2011) encuentra que los desempleados, tanto aquellos que buscan un primer empleo como los que perdieron su trabajo, no están incorporados a las necesidades de ocupación de las empresas, por tanto, una parte de la población activa no es contemplada en la demanda de competencias por las empresas.

2.2. Definición del problema y contexto

La paralización de un gran número de actividades productivas por la declaración del estado de emergencia y confinamiento decretados a fin de evitar una propagación del COVID-19 en el país impactó de forma mixta en los distintos sectores económicos.

La crisis y las recesiones económicas suelen destruir las infraestructuras productivas que demandan la mano de obra, afectando directamente en el incremento del desempleo y la pérdida de ingresos familiares; consecuentemente, se extiende la pobreza por las necesidades básicas insatisfechas y el empeoramiento del nivel de vida de la población, en especial, los sectores rurales de mayor vulnerabilidad (Girón, 2017).

En Perú, el efecto en la generación de puestos de trabajo fue notoria, especialmente en los primeros meses de cuarentena cuando las labores se suspendieron. De este modo, la población ocupada disminuyó en 6.7 millones de personas, generando un aumento en el empleo informal, y el ingreso real promedio retrocedió cerca de nueve años durante el segundo trimestre del 2020.

Sin embargo, el mercado laboral peruano mostró un impacto diferenciado de acuerdo con las características de sus trabajadores, por ejemplo, los independientes y quienes laboran en empresas de menos de diez trabajadores han sido los más perjudicados. En el peor momento de la crisis, el empleo de ambos grupos llegó a contraerse en más del 60%. (CONFIEP y OIT, 2020).

Según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (2020), la pandemia provocaría una pérdida de entre 4.4% y 14.8% de los empleos formales de la región, en diferentes escenarios de duración y profundidad de la crisis (Altamirano, Azuara, & González, 2020).

La información disponible sobre el mercado laboral de Lima Metropolitana permite una primera impresión del impacto en el empleo, pues, en cifras absolutas, cerca de 515,700 personas buscaron un empleo activamente en la capital y la tasa de desempleo se ubicó en 10% en el tercer trimestre. En similar trimestre del año 2020, dicho dato fue de 742,700 personas y significó el 16.5% de la Población Económicamente Activa (PEA). En el tercer trimestre del 2019, alcanzó a 300,600 personas y representó el 5.8% de la PEA. (INEI, 2021).

De acuerdo con su edad, la población ocupada joven de 14 a 24 años disminuyó en 10.7% (87,600 personas) comparado con el año 2019 cuando no había restricciones, el grupo de 25 a 44 años se redujo en 7.9% (205,300 personas); mientras que en los adultos de 45 y más años se incrementó en 1.4%. (20,800 personas).

Según el nivel de educación, la población ocupada con educación primaria o menor nivel educativo se redujo en 4.4% (17,400 personas) frente al periodo prepandemia; los que tienen educación secundaria cayeron en 0.8% (18,800 personas); los que cuentan con educación superior no universitaria aumentaron en 1.6% (14,400 personas) y los ocupados con educación universitaria disminuyeron en 19.1% (250,400 personas).

Por rama económica, la ocupación en comercio aumentó en 12.8% (125,200 personas) comparado con el 2019, seguida de construcción que creció en 4.7% (17,800 personas) por ser actividades que no pararon pese a la pandemia. En contraste, la población ocupada en servicios disminuyó en 13.3% (376,300 personas) y en manufactura cayó en 3.6% (23,300 personas).

No obstante, el mercado laboral peruano posee una elevada tasa de informalidad a la par de una baja calidad del empleo, lo cual está asociado a la poca productividad del trabajo. Así, en la última década, la productividad laboral, entendida como el producto medio del trabajo, se ha incrementado en promedio 3% cada año, de modo que, el valor generado por cada trabajador (en soles constantes 2007) pasó de S/25,300 en 2010 a S/31,900 en 2019. (Instituto Peruano de Economía, 2020)

Las empresas del sector formal registran mayor productividad, la cual equivale a seis veces la de los trabajadores de las microempresas y del sector informal.

La Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO 2019 reporta que los ingresos de los trabajadores formales urbanos representan 2.5 veces lo percibido por los informales y entre trabajadores de menores ingresos esta diferencia aumenta, por ejemplo, al evaluar el 20% que menos gana en cada sector se obtiene que el ingreso de los formales es cinco veces el de los informales.

En este escenario, tanto la producción como el empleo y la productividad se vieron afectados en distinta magnitud con los mecanismos de contención del COVID-19 por la variada estructura del mercado.

Como indica Jaramillo & Campos (2019), en el segmento de trabajadores formales peruanos hay algunos menos protegidos debido a que laboran bajo contratos a plazo fijo. El estudio concluye que los contratos temporales en el país sirven para visibilizar la productividad de los trabajadores, pero a medida que los costos de despido son mayores, aumenta también la productividad exigida para convertir estos contratos a indefinidos. En casi cuatro años y medio (2012-2016), solo el 3% del total de empleos a plazo fijo pasó a un contrato indeterminado.

En tanto, Jaramillo & Ñopo (2020) refieren que los trabajadores asalariados sin contrato y los autoempleados informales, que representan el 19.4% y 36.5% del total de su muestra respectivamente, fueron los sectores más afectados del mercado laboral por la baja protección normativa. Asimismo, encuentran que cada mes concluyen alrededor del 7% de las relaciones laborales y se crean 8% de nuevos empleos, de acuerdo con los datos de Planilla Electrónica.

El 4% de los trabajadores son empleadores cuyos ingresos medios casi duplican los del resto de la población trabajadora, aunque existe una gran heterogeneidad detrás de este promedio. Alrededor de la mitad de los trabajadores no empleadores son solo asalariados, el 40% son independientes, 3% son trabajadoras del hogar y 2%, trabajadores familiares no remunerados (Jaramillo & Ñopo, 2020).

Tomando en cuenta lo mencionado, este documento de investigación busca analizar los factores que explican el periodo de búsqueda de trabajo de un desempleado y proponer medidas para evitar que este plazo se extienda.

2.3. Base de datos

Los datos utilizados para la presente investigación corresponden a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) realizada a nivel nacional, en el área urbana y rural, para medir los cambios en el comportamiento de algunas características de la población.

La población está constituida por los integrantes del hogar familiar, trabajadores públicos o privados, empleados del hogar que reciban o no pago por sus servicios, con o sin contrato. Los informantes considerados para el sondeo fueron jefes del hogar, amas de casa, perceptores y personas de 14 años a más, sin embargo, el análisis se limitó a los encuestados desde 18 años en adelante.

La muestra del estudio consta de 3,890 observaciones y el periodo a evaluar es desde el IV trimestre de 2019 (IVT-19) al II trimestre de 2021 (IIT-21).

2.4. Metodología

Como mencionan Viáfara & Uribe (2009), la duración del desempleo tiene una función negativa, por ello, en la estimación paramétrica se suele utilizar la distribución de Weibull, una distribución acotada por dos parámetros, uno de escala, positivo, y otro de forma, negativo.

Al ser la teoría de la búsqueda intrínsecamente estocástica las distribuciones de probabilidad asociadas a la duración del desempleo adquieren especial relevancia. Si se tiene una función exponencial o Weibull se llega a un modelo tipo regresión lineal con distribuciones diferentes para el error (v_i). Este hecho y la existencia de censura (información incompleta en algunos desempleados) implican el uso del método de máxima verosimilitud. Si no hubiese censura los estimadores MCO serían consistentes. (Castellar & Uribe, 2006)

Según Van Den Berg (2001), el modelo de Weibull de riesgos proporcionales tiene ventajas para determinar el efecto de cada variable explicativa sobre la tasa de riesgo. Por ello, se utiliza en los estudios de duración del desempleo.

La especificación del modelo sería la siguiente:

$$T_{it} = \propto_1 + \propto_2 Sexo_{it} + \propto_3 Edad_{it} + \propto_4 Estadocivil_{it} + \propto_5 Educ_{it} + \propto_6 Salario_{it} + \propto_7 Pandemia_{it} + \propto_8 Mecanismo_{it} + v_{it}$$

Donde:

T_i	:	Tiempo de búsqueda de nuevo empleo
$Sexo_i$	:	Sexo del encuestado
$Edad_i$	:	Edad del encuestado

$Estadocivil_i$	:	Estado civil
$Educ_i$	:	Nivel académico
$Salario_i$	:	Salario del último trabajo
$Pandemia_i$	:	Dummy de empleo la semana anterior al inicio de la cuarentena
$Mecanismo_i$	:	Mecanismo de búsqueda de empleo
v_i	:	Error

En base a esta ecuación, y usando herramientas de análisis cuantitativas y cualitativas, se evaluarán los factores que actúan directamente en la variable de estudio, los cuales serán descritos a continuación.

2.4.1. *Tiempo de búsqueda de nuevo empleo*

La variable dependiente "T" indica el número de semanas que pasó el individuo buscando trabajo sin interrupciones.

2.4.2. *Sexo*

La variable independiente "Sexo" es una dummy que toma el valor de 1 para hombre y 2 para mujer. La Tabla 1 muestra el tiempo promedio de búsqueda por trimestre y diferenciado por sexo. Se observa que el periodo promedio en los hombres aumentó de 4.3 semanas en IVT-19 a 4.7 semanas en el IIT-21, sin embargo, en las mujeres se redujo de 4 semanas en el IVT-19 a 3.8 semanas en el IIT-21. En un análisis desagregado, el desempleado requería hasta 48 semanas (1 año) para ocupar un puesto de trabajo antes de la pandemia, pero tras ella, alcanza incluso las 90 semanas (1.8 años) en encontrar empleo.

Tabla 1

Tiempo promedio de búsqueda de empleo por sexo (N° semanas)

Trimestre	Hombre	Mujer
IVT-19	4.3	4.0
IT-20	3.6	3.0
IIT-20	3.7	3.6
IIIT-20	4.2	3.9
IVT-20	4.8	4.4
IT-21	3.9	4.4
IIT-21	4.7	3.8

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.4.3. *Edad*

La variable exógena "Edad" representa el número de años cumplidos de cada individuo a la fecha de la encuesta. Si bien hay personas desde los 14 años, la muestra se limita a los encuestados mayores de edad. En la Tabla 2 se muestra que el tiempo de búsqueda promedio del desempleado es de 4 semanas, sin embargo, conforme aumenta la edad a algunos les cuesta más tiempo conseguir un empleo.

Así, los jóvenes entre 18 y 25 años tardan hasta 4.8 semanas (poco más de un mes) en encontrar trabajo, pero a las personas cercanas a la jubilación les puede tomar hasta 9.6 semanas (poco más de dos meses).

Tabla 2

Tiempo de búsqueda de empleo por edad (N° semanas)

Edad	Promedio	Min.	Max.
18-25	3.5	2.8	4.8
26-41	4.4	3.4	5.1
42-56	4.5	3.3	7.8
57 a más	4.4	2.0	9.6

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.4.4. *Estado Civil*

"Estado civil" es una variable independiente categórica que toma el valor de 1 si el encuestado es conviviente, 2 si es casado, 2 si es viudo, 4 si está divorciado, 5 si está separado y 6 si es soltero. En la Tabla 3 se muestra que los convivientes y separados tardan menos tiempo en encontrar trabajo que los viudos o casados.

Tabla 3

Tiempo de búsqueda promedio por estado civil (N° semanas)

Estado civil	Promedio
Conviviente	3.53
Casado(a)	4.81
Viudo(a)	5.52
Divorciado(a)	4.13
Separado(a)	3.92
Soltero(a)	4.04

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.4.5. *Educación*

La variable categórica "Educ" representa el nivel educativo del participante y tiene el valor 1 si no registra educación, 2 si solo tiene inicial, 3 si tiene primaria incompleta, 4 para primaria completa, 5 si tiene secundaria incompleta, 6 para secundaria completa, 7 para superior no universitaria incompleta, 8 para superior no universitaria completa, 9 si tiene superior universitaria incompleta, 10 en caso de superior universitaria completa y 11 para postgrado universitario.

Tabla 4

Tiempo promedio de búsqueda por nivel educativo (N° semanas)

Nivel educativo mean(p551)	Promedio
Sin nivel	5.2
Inicial	2.0
Primaria incompleta	3.4
Primaria completa	3.5
Secundaria incompleta	3.2
Secundaria completa	3.5
Superior no universitaria incompleta	3.6
Superior no universitaria completa	4.8
Superior universitaria incompleta	4.0
Superior universitaria completa	5.5
Post-grado universitario	8.1

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.4.6. *Salario*

El regresor "salario" muestra el ingreso percibido por el encuestado en su último trabajo. En la Tabla 5, se observa que la remuneración promedio trimestral de los hombres aun supera ligeramente al de las mujeres. Sin embargo, el salario de los varones registra una leve reducción de S/ 1,077.1 a S/ 964.4 entre el cuarto trimestre del 2019 y el segundo trimestre del 2021; mientras que la remuneración de las mujeres aumentó de S/ 927.7 a S/ 941.5 en el mismo periodo.

Tabla 5

Salario promedio según sexo (S/)

Trimestre	Hombre	Mujer
IVT-19	1,077.1	927.7
IT-20	1,017.0	929.3
IIT-20	1,044.6	1,042.7
IIIT-20	975.5	945.3
IVT-20	1,014.8	967.3
IT-21	940.1	964.1
IIT-21	964.4	941.5

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.4.7. *Pandemia*

La variable exógena "Pandemia" es una dummy que toma el valor de 1 si el desempleado tenía trabajo la semana del domingo 8 al sábado 14 de marzo, periodo anterior al estado de emergencia con aislamiento social obligatorio, y asume el valor de 2 en caso no tuviera trabajando en dicho lapso.

2.4.8. *Mecanismo*

Este último regresor categórico denominado "Mecanismo" representa el medio utilizado por el desempleado para encontrar un trabajo. Asume el valor de 1 si consultó a su ex empleador, 2 si optó

por una agencia de empleo o bolsa de trabajo, 3 si preguntó a amigos y familiares, 4 para quienes leyeron avisos, 5 si buscaron por internet y 6 para cualquier otro mecanismo de búsqueda.

Tabla 6

Tiempo de búsqueda promedio por mecanismo

Mecanismo	Promedio
Empleador	4.18
Agencia/bolsa	4.57
Amigos	3.67
Avisos	3.49
Internet	5.23
Otro	4.15

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.5. Resultados

Se elaboró un modelo lineal de población promedio o "pooled" para evitar algún sesgo en la regresión agrupada por $Cov(X_{it}; v_{it}) \neq 0$. Muchas veces existe una correlación a causa de un error de especificación por la ausencia de alguna variable relevante o de cualidades inobservables de cada individuo.

Como muestran los resultados de la regresión en la Tabla 7, las variables seleccionadas para explicar el tiempo de búsqueda de empleo reportan un "z > 2" y un "p-value < 0.05" lo que implica que son significativas estadísticamente en el modelo estimado.

Al analizar la significancia del modelo en conjunto, medida por la probabilidad del estadístico "chi2", también resulta robusto pues equivale a 0.

La regresión necesitó de 13 iteraciones para ajustar la estimación de parámetros y reducir la Suma Explicada de los Cuadrados (SSE). Asimismo, se indica que el número de observaciones final fue de 2,664 y utilizó 32 grupos de evaluación.

Tabla 7

Resultados del modelo de regresión

GEE population-averaged model		Number of obs =	**2,664**
Group variable:	**T**	Number of groups =	**32**
Link:	**identity**	Obs per group:	
Family:	**Gaussian**	min =	**1**
Correlation:	**exchangeable**	avg =	**83.3**
		max =	**789**
		Wald chi2(6) =	**67.32**
Scale parameter:	**0.2418411**	Prob > chi2 =	**0.0000**

Sexo	Coef.	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
Edad	**-0.0026921**	**0.0008131**	**-3.31**	**0.001**	**-0.0042856**	**-0.0011**
Estado civil	**-0.0182502**	**0.0053404**	**-3.42**	**0.001**	**-0.0287172**	**-0.00778**
Educ	**-0.0118845**	**0.0052799**	**-2.25**	**0.024**	**-0.0222329**	**-0.00154**
Salario	**0.0009212**	**0.0000321**	**28.74**	**0.000**	**0.0008584**	**0.000984**
Pandemia	**0.0811172**	**0.0200125**	**4.05**	**0.000**	**0.0418934**	**0.120341**
Mecanismo	**0.0240519**	**0.0044571**	**5.4**	**0.000**	**0.0153161**	**0.032788**
_cons	**1.538517**	**0.0662894**	**23.21**	**0.000**	**1.408592**	**1.668442**

Nota. Elaboración propia utilizando el programa econométrico Stata15

2.5.1. *Análisis del salario*

En la muestra evaluada se identificó que el salario promedio trimestral según el tipo de empleo varió durante los meses de pandemia. Los empleadores o dueños de empresa ganaban S/ 2,353 al mes en el cuarto trimestre del 2019, ingreso que bajó a S/ 1,024 en el segundo trimestre del 2020, cuando la economía recibió el primer impacto de la paralización económica. Esta ganancia registra una recuperación los meses siguientes y al segundo trimestre de este año alcanza los S/ 2,233.

Las ganancias de los trabajadores independientes se redujeron casi a la mitad de su valor, para luego recuperarse, aunque todavía no alcanzan niveles prepandemia. Entre los dependientes, el salario de los profesionales se incrementó levemente explicado por ciertas medidas de Gobierno como la suspensión del aporte a las administradoras de fondos de pensiones (AFP) para otorgar liquidez. Los obreros y trabajadores del hogar sí se afectaron, pero están cerca de retomar su salario pre pandemia.

Tabla 8

Salario promedio trimestral por tipo de empleo

Cargo	IVT-19	IT-20	IIT-20	IIIT-20	IVT-20	IT-21	IIT-21
Empleador	2,353.3	2,710.7	1,024.1	1,912.7	2,254.7	2,053.7	2,233.2
Independiente	642.6	633.1	378.8	443.2	556.1	530.3	568.4
Empleado	1,471.6	1,450.5	1,702.6	1,464.4	1,593.8	1,492.8	1,477.6
Obrero	560.7	557.0	398.0	472.1	535.0	519.9	555.4
Trabajador del hogar	511.1	471.0	416.1	485.0	440.4	444.1	462.1

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

Al analizar por tipo de contrato, aquellos que tenían contrato por tiempo indefinido fueron perjudicados por una reducción en su salario promedio mensual, el cual cayó de S/ 2,037 a S/ 1,868 entre el IVT-19 y el IIT-21. En el caso de los contratados a plazo fijo, por locación de servicios o quienes no tienen contrato muestran poca variación en su salario. La remuneración de quienes están en periodo de prueba casi se duplicó lo que podría parecer favorable pero no asegura un puesto de trabajo formal ni sostenible.

Tabla 9

Salario promedio trimestral por tipo de contrato

Tipo de contrato	IVT-19	IT-20	IIT-20	IIIT-20	IVT-20	IT-21	IIT-21
Tiempo indefinido	2,037.8	1,930.7	-	1,804.9	2,055.6	1,973.0	1,868.5
Plazo fijo	1,319.6	1,319.2	-	1,234.0	1,295.8	1,292.9	1,348.3
Formación laboral Juvenil	564.0	858.8	-	-	1,155.6	608.1	696.0
Locación de servicios	1,370.4	1,269.0	-	1,338.3	1,304.2	1,472.5	1,369.8
Periodo de prueba	660.0	521.8	-	883.5	796.9	1,013.0	1,165.3
CAS	1,986.9	1,913.9	-	1,804.6	1,878.8	1,933.0	2,017.1
Sin contrato	401.8	405.0	-	344.9	401.9	377.6	416.1

Nota. Elaboración propia utilizando datos de ENAHO

2.6. Recomendaciones

Promover una nueva institucionalidad mediante políticas innovadoras de promoción productiva que privilegie el conocimiento como factor dinamizador de la economía y fortalezca el capital humano.

Fomentar que instituciones de intermediación laboral contribuyan a mejorar el flujo de información entre oferentes y demandantes a fin de disminuir el desempleo friccional.

Promover la elaboración de políticas sociales para disminuir la duración del desempleo en el mercado laboral peruano.

Impulsar un estudio sobre la implementación de medidas como suspensión perfecta, ceses colectivos o financiamiento para el pago de planillas y su efectividad en la evolución del empleo local.

UNIVERSITAS • STUDIORUM • PIURENSIS •

Lista de referencias

Altamirano, Á., Azuara, O., & González, S. (2020). *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América y el Caribe, Banco Interamericanos del Desarrollo.* BID.

Castellar, C., & Uribe, J. (2006). Determinantes de la duración del desempleo en el área metropolitana de Cali 1988-1998. *Sociedad y economía*, 8-38.

CONFIEP y OIT. (2020). *Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política.* OIT.

INEI. (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana.* INEI.

Instituto Peruano de Economía. (2020). *Mercado Laboral Peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de Política.* IPE.

Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?* Grade.

Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). *COVID-19 y shock externo: Impactos económicos y opciones de política en el Perú.* Lima: PNUD.

Jiménez, D. (2012). Búsqueda de empleo y duración del desempleo en el área metropolitana de Cali: un recuento para los segundos trimestres de 2009 y 2010. *Sociedad y Economía*(22), 163-16.

Palací, F., & Topa, G. (2002). *La persona en la empresa : iniciativas de integración y desarrollo.* España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa . *Revista de Sociología*, 1047-1073.

Ramoni, J., Orlandoni, G., Prasad, S., Torres, E., & Zambrano, A. (2017). Análisis de la duración del desempleo y el destino de los desempleados en la República Bolivariana de Venezuela. *CEPAL*(122), 255-273.

Roldán, P., & Ospino, C. (2009). ¿Quiénes terminan en la informalidad?: Impacto de las características y el tiempo de búsqueda. *Revista de Economía del Caribe*, 149-180.

Van Den Berg, G. (2001). Duration Models: Specification, Identification and Multiple Durations. *Handbook of Econometrics*, 3381-3460.

Viáfara, C., & Uribe, J. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de Economía Institucional, II*, 139-160.