

# Determinantes de la calidad de empleo en el Perú, año 2023: Una perspectiva multidimensional

Determinants of Employment Quality in Peru, 2023: A Multidimensional Perspective

**John Tarazona Jiménez**

[jtaronaj@unasam.edu.pe](mailto:jtaronaj@unasam.edu.pe)

 <https://orcid.org/0000-0002-0484-6316>

**Lalo Huamán Maguina**

[lhuamanm@unasam.edu.pe](mailto:lhuamanm@unasam.edu.pe)

 <https://orcid.org/0000-0003-3160-8564>


**Karina del Pilar Beltrán Castillo**

[kbeltranc@unasam.edu.pe](mailto:kbeltranc@unasam.edu.pe)

 <https://orcid.org/0000-0002-2767-166X>

**Ingrid Figueroa Delgado**

[ifigueroad@unasam.edu.pe](mailto:ifigueroad@unasam.edu.pe)

 <https://orcid.org/0000-0003-1955-9085>

**Lincohol Rodríguez Romero**

[lirodriguezr@unasam.edu.pe](mailto:lirodriguezr@unasam.edu.pe)

 <https://orcid.org/0000-0002-3657-4909>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz, Perú.

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo identificar los factores que determinan la calidad de empleo en el Perú, considerando una perspectiva multidimensional para el año 2023. Se ha construido un índice promedio ponderado para la medición de la calidad del empleo, basado en tres dimensiones básicas: ingresos laborales, estabilidad laboral y condiciones de trabajo. La información fue obtenida de la Encuesta Nacional e Hogares (ENAH). Para identificar

## Abstract

This research paper aims to identify the factors that determine employment quality in Peru, considering a multidimensional perspective for the year 2023. A weighted average index was constructed to measure employment quality, based on three basic dimensions: labor income, job stability, and working conditions. The information was obtained from the National Household Survey (ENAH). A logistic regression model was used

RECIBIDO: 03/06/2025 - ACEPTADO:10/08/2025 - PUBLICADO: 03/12/2025

los determinantes socioeconómicos y demográficos, se empleó un modelo de regresión logística. Los hallazgos revelan que la calidad de empleo está influida por variables como el nivel educativo, el sector laboral, las habilidades, ámbito, edad, estado civil y la composición del hogar. En síntesis, se puede señalar la importancia que tienen las variables asociadas al capital humano sobre la calidad del empleo en el país.

**Palabras clave:** Calidad de empleo, Multidimensional, Educación

to identify socioeconomic and demographic determinants. The findings reveal that employment quality is influenced by variables such as educational level, labor sector, skills, scope, age, marital status, and household composition. In summary, the importance of variables associated with human capital on employment quality in the country can be highlighted.

**Keywords:** Quality of employment, Multidimensional, Education

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo aborda el problema de medición de la calidad de empleo y sus principales determinantes en el marco de una visión multidimensional. La medición de la calidad de empleo resulta importante para comprender las dinámicas del mercado laboral, más allá de observar los indicadores tradicionales de empleo. A nivel global, la literatura incide sobre la necesidad de evaluar los impactos del desempeño económico sobre las condiciones laborales, principalmente en cuestiones como salarios dignos, seguridad y estabilidad. A nivel de Latinoamérica, cabe resaltar los altos índices de informalidad, subempleo y brechas de ingresos entre hombres y mujeres, por lo que el análisis de la calidad de empleo a ese nivel podría identificar los límites estructurales que impiden la inclusión equitativa y en condiciones adecuadas en el mercado laboral. En el caso del Perú, la medición de la calidad de empleo bajo el enfoque multidimensional tiene alta importancia debido a la persistente y muy alta tasa de informalidad laboral, la escasa protección social, precariedad en las condiciones de empleo y las disparidades entre regiones y ramas económicas (Vanderleyden et al., 2025).

La medición de la calidad de empleo desde una perspectiva multidimensional ofrece un marco conceptual sólido para comprender la complejidad de este fenómeno. En primer lugar, este enfoque reconoce que el empleo no debe reducirse solo a una condición binaria -empleado o desempleado-, sino que debe entenderse como un fenómeno complejo y sistemático, compuesta por diversas dimensiones. En segundo lugar, permitirá incluir la heterogeneidad del comportamiento y características individuales de la población económicamente activa, observándose las desigualdades estructurales que indican en las condiciones laborales. Finalmente, este enfoque ofrece una herramienta útil para la reflexión crítica sobre las condiciones actuales del mercado laboral (Sehnbruch et al., 2020).

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método Alkire -Foster para medir la calidad de empleo. La justificación técnica de esta elección radica en su capacidad para evaluar, tanto a nivel individual como agregado, las condiciones laborales de la fuerza de trabajo (Khachatryan & Grigoryan, 2024). Además, este método permite analizar las desigualdades entre distintos grupos dentro del mercado laboral, tales como género, grupos de edad, ámbito geográfico, regiones y ramas de actividad. Asimismo, facilita la descomposición del índice promedio ponderado en sus respectivas dimensiones e indicadores. En el caso particular del presente trabajo, se ha empleado tres dimensiones

y cuatro indicadores. La selección de las dimensiones e indicadores se basó en la disponibilidad de datos proporcionados por la ENAHO y fue respaldada por una revisión exhaustiva de la literatura especializada.

La fundamentación teórica de este trabajo de investigación se apoya en diversos estudios que aportan evidencia empírica respecto a los determinantes de la calidad de empleo. Entre los determinantes, se destacan los factores socioeconómicos, como el nivel de ingresos y los años de escolaridad con impactos significativos en la calidad de empleo (Martínez, 2012; Arroyo Mina et al., 2016; Basante-Garcés, 2022; Pardo Carrillo et al., 2025). Además, la literatura revisada incluye condiciones estructurales y demográficas como la edad, sexo y región, elementos que condicionan las disparidades en la calidad de empleo (Martínez, 2012; Chacaltana & Yamada, 2009; Cristina Casanueva Reguart & Alonso Rodríguez Pérez, 2009; Lasso V. & Frasser L., 2015). Estos elementos teóricos conceptuales son la base para el desarrollo del artículo.

En relación a la hipótesis general, se propone que los factores socioeconómicos y demográficos mantiene una relación significativa con la calidad de empleo en el Perú. A partir de esta, se derivan dos hipótesis específicas que las complementan: la primera sostiene que las variables años de educación, experiencia laboral, habilidades, tipo de empleo, tamaño y sector económico en el que labora inciden significativamente en la calidad de empleo; la segunda hipótesis propone que las variables como el ámbito geográfico, la edad, la modalidad de educación, el sexo, estado civil y la composición del hogar también presentan una relación significativa; respecto a la primera hipótesis se sugiere que el capital humano es un factor relevante y significativo para explicar las diferencias en la calidad de empleo. Estas hipótesis se articulan de manera coherente con la hipótesis general, dado que derivan de ella y permiten un análisis detallado de las condiciones que influyen en la calidad de empleo.

El objetivo general del trabajo de investigación es identificar la relación entre los factores socioeconómicos y demográficos y la calidad de empleo en el Perú con la finalidad de comprender cómo estos inciden sobre el indicador multidimensional de las condiciones laborales de los jefes de hogar. Considerando este propósito, se plantearon tres objetivos específicos: en primer lugar, determinar cómo inciden las variables años de educación, experiencia laboral, habilidades, tipo de empleo, tamaño y sector económico sobre la calidad de empleo; en segundo lugar, evaluar la influencia del ámbito geográfico, la edad, la modalidad de educación, el sexo, estado civil y la composición del hogar; y finalmente, determinar el papel del capital humano como factor clave para explicar las diferencias observadas en la calidad de empleo. Estos objetivos en su conjunto ofrecen una visión integral del fenómeno de estudio.

La prueba de hipótesis ha requerido del uso del modelo de regresión logística, una técnica que permite analizar la probabilidad de ocurrencia de un evento binario, como la presencia o ausencia de calidad de empleo. Para ello, se utilizó los módulos 100, 200, 300, 500 y 34 de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO 2023. Este proceso implicó, en su primer momento, la construcción del índice promedio ponderado de la calidad de empleo bajo el enfoque Alkire-Foster. Considerando los signos de los coeficientes y su respectiva significancia estadística, se concluye que las variables de estudio presentan una relación significativa en términos probabilísticos con la calidad del empleo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Respecto a la metodología, este trabajo de investigación es de tipo aplicado debido a que parte de un problema observable. Su utilidad radica en que genera discusión y recomendaciones sustentadas por los resultados obtenidos (Bernal, 2006; Mendoza, 2014). Estos resultados contribuyen al stock de conocimientos de la economía laboral, con énfasis en las condiciones multidimensionales del empleo. En cuanto al nivel, este estudio es descriptivo correlacional, debido a que identifica la relación entre la calidad de empleo y los factores socioeconómicos y demográficos. En resumen, el tipo y nivel de investigación permite abordar el problema de manera práctica y comprender sus relaciones en el contexto particular del presente estudio.

La población objetivo la conformaron los jefes de hogar, quienes son un segmento significativo de la fuerza laboral. La muestra se tomó de la Encuesta Nacional de Hogares. La técnica fue revisión documental y el análisis de base de datos, los cuales aseguraron la validez de las estimaciones y la inferencia estadística debido a su representatividad muestral. El tipo de muestreo ha sido probabilístico por conglomerados.

La medición de la calidad de empleo, bajo el enfoque multidimensional y de la revisión de la literatura, considera tres dimensiones claves: ingresos laborales, estabilidad laboral y condiciones de empleo. A partir de estas dimensiones, se definieron cuatro indicadores específicos. El indicador de ingresos laborales evalúa si el jefe de hogar percibe un salario inferior a la remuneración mínima vital. En cuanto a la dimensión de estabilidad laboral, se analiza si el jefe de hogar cuenta con un contrato formal de trabajo. La dimensión de condiciones laborales, por su parte, se evalúa mediante dos indicadores: si el jefe de hogar aporta a un sistema de pensiones y si su jornada laboral excede las 48 horas semanales. A continuación, se presenta un cuadro resumen que detalla las dimensiones analizadas, los indicadores y los pesos asignados para el cálculo de índice promedio ponderado (IPM).

Dimensión	Variables	Indicador	Peso
Ingresos	Ingresos laborales	Más del RMV =0	1/3
		Menos de RMV =1	
Estabilidad laboral	Contrato de trabajo	Si tiene contrato =0	1/3
		No tiene contrato=1	
Condiciones de empleo	Contribución a fondo de pensiones	No aportó el año 2023 = 1	1/6
		Si aportó el año 2023=0	
	Horario laboral	Más de 48 horas / semana =1	1/6
	Menos de 48 horas / semana =0		

El umbral se ha determinado en 0.33 para indicar si existe baja calidad de empleo.

En cuanto a la estrategia de evaluación empírica, se ha utilizado el modelo de regresión logística, donde:

$$E(Y = 1 / X) = p = \frac{1}{1 + e^{-(BX)}}$$

Donde:

$p = E(Y = 1 / X)$  : Probabilidad de baja calidad de empleo con IPM mayor a 0.33

X: Corresponde a la matriz de las variables explicativas

B: Corresponde al vector de los parámetros de estimación

**Tabla 1**

*Descripción de variables: variables dummies*

Variables	Valor =1	Valor =0	Descripción
<b>Área urbana</b> (urbano)	Urbano	Rural	Describe en ámbito de residencia del jefe de hogar
Sexo (hombre)	Hombre	Mujer	Describe el género del jefe de hogar
Estado civil (casado)	Casado	Soltero	Describe el estado civil del jefe de hogar
Composición del hogar (a) (kids614)	Con niños y niñas de 0 a 5 años	Sin niños y niñas de 0 a 5 años	Describe la composición del hogar con niños y niñas de 0 a 5 años
Composición del hogar (b) (kids0a5)	Con niños y niñas de 6 a 14 años	Sin niños y niñas de 6 a 14 años	Describe la composición del hogar con niños y niñas de 6 a 14 años
Habilidades laborales (h_skill)	Tienen altas habilidades.	No tienen altas habilidades	Describe el nivel de habilidades laborales del jefe del hogar
Empleo formal (formal)	Tiene empleo formal	No tiene empleo formal	Describe la condición laboral del jefe de hogar
Empleo en una gran empresa (granemp)	Tiene un empleo en una gran empresa	No tienen un empleo en una gran empresa	Describe la condición laboral por tamaño de empresa
Empleo en una rama de actividad Primario Manufactura Terciario Construcción	Tiene empleo en alguna rama de actividad 1 si manufactura, 0 si no 1 si terciario, 0 si no 1 si construcción, 0 si no	Tiene empleo la rama primaria (categoría base)	Describe el empleo del jefe de hogar por rama de actividad.

**Tabla 2***Descripción de variables: variables cuantitativas*

Variables	Valor	Descripción
Años de educación (educ)	[0 - 18]	Años de educación del jefe de hogar
Edad (edad)	[15 - 98]	Edad del jefe de hogar en años cumplidos
Años de experiencia (exper)	[0 - 59]	Años de experiencia laboral del jefe de hogar

*Nota.* Rangos determinados por la información disponible en la base de datos ENAHO 2023.

## RESULTADOS

**Tabla 3***Baja calidad de empleo en el Perú año 2023*

Baja calidad empleo	Frecuencia	Porcentaje
No	1,491,443	15,48
Si	8,144,713	84,52
Total	9, 636,155	100

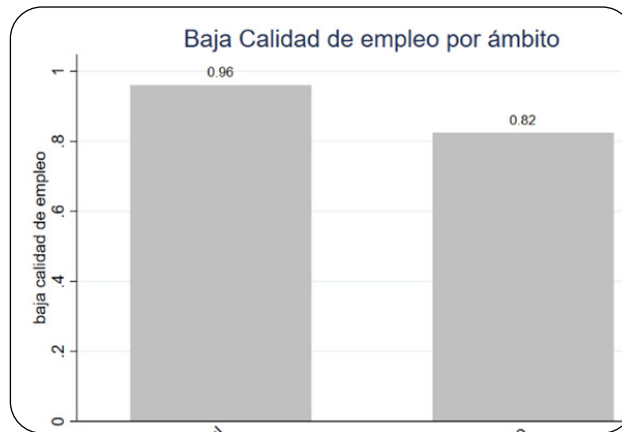
*Nota.* Información obtenida de la ENAHO 2023

La Tabla 3 presenta la información del porcentaje de jefes de hogar que se desempeñan en empleos de baja calidad. Se observa para el 2023 que un 84.52 % de estos trabajadores laboran en condiciones inadecuadas, lo que evidencia la incidencia significativa del empleo precario. La condición de “baja calidad” se establece a partir del enfoque multidimensional que incluyen el ingreso, estabilidad laboral y condiciones de empleo. Esta situación refleja el mantenimiento de un mercado laboral precario, que trasciende a la informalidad y que afecta la calidad de vida de los hogares peruanos.

La Figura 1 presenta las diferencias en la calidad del empleo por ámbito geográfico. Se puede observar que la precariedad laboral es mayor en las zonas rurales, donde afecta al 96 % de los jefes de hogar, en comparación con aquellos que se encuentran en el ámbito urbano, donde alcanza al 82 %. En términos generales, las condiciones laborales en el Perú son muy malas; sin embargo, esta situación se agrava en el área rural debido a las limitaciones estructurales de las relaciones de producción, bajos niveles en la tecnificación y la escasa generación de valor agregado. Este conjunto de factores reduce la posibilidad de crear empleo digno y sostenido en estas áreas, ampliando las brechas entre el campo y la ciudad.

### Figura 1

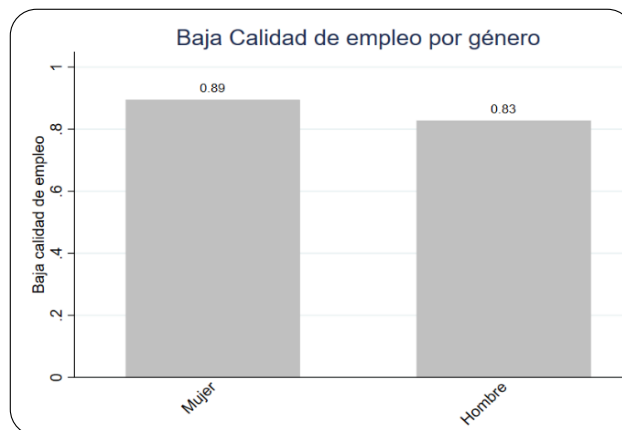
*Calidad de empleo por ámbitos, 2023*



*Nota.* Información obtenida de la ENAHO 2023.

### Figura 2

*Calidad de empleo por género, 2023*



*Nota.* Información obtenida de la ENAHO 2023.

La Figura 2 presenta la distancia relativa en la calidad de empleo según sexo. Aquí se observa que las mujeres jefas de hogar tienen una mayor incidencia de empleos de baja calidad, alcanzado al 89 % mientras que en los hombres jefes de hogar este indicador es del 83 %. Esta diferencia evidencia la brecha existente en el mercado laboral, donde las mujeres enfrentan más condiciones desfavorables. La segregación laboral, la sobre carga de responsabilidades no remuneradas y limitadas posibilidades de acceso a empleos formales configuran una realidad desafiante para este grupo. Esta desigualdad se inserta en el contexto de una economía informal que afecta en mayor proporción a las mujeres.

**Figura 3**

*Calidad de empleo por sector económico, 2023*

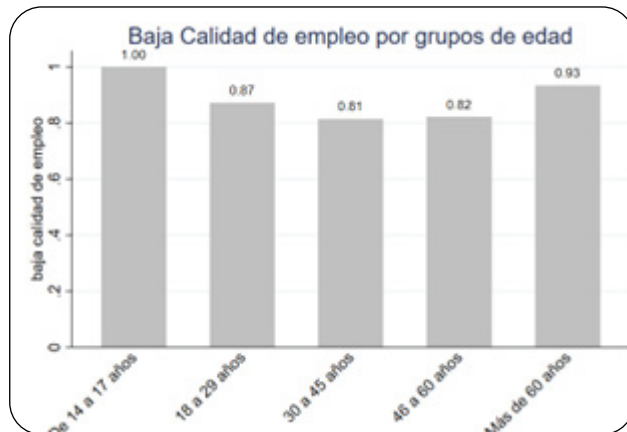


*Nota.* Información obtenida de la ENAHO 2023.

La Figura 3 presenta la distribución de la baja calidad de empleo según el sector económico en el que participa el jefe de hogar. Se observa que el sector primario y de construcción concentran los mayores niveles, alcanzando el 93 % y 97 % respectivamente. A diferencia, los sectores terciario y manufactura que mantienen altas tasas de precariedad, sus niveles son menores, con 76 % y 74 % respectivamente. Esto evidencia que aquellos sectores extractivos y intensivos de mano de obra de baja calificación presentan las peores condiciones. En contraste, los sectores relacionados a transformación y que demandan mayor calificación o capital humano tienden a ofrecer mejores condiciones laborales.

**Figura 4**

*Calidad de empleo por grupos de edad, 2023*

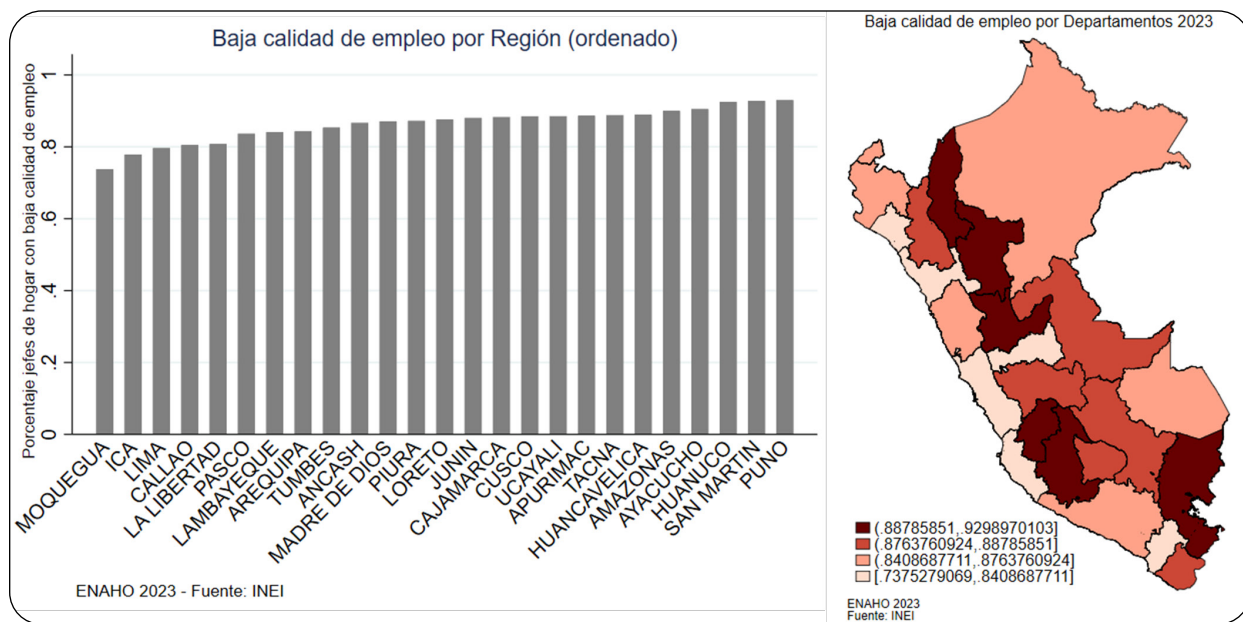


*Nota.* Información obtenida de la ENAHO 2023.

En la Figura 4, se muestra la distribución del empleo de baja calidad, analizado como un indicador multidimensional, según grupos etarios. Se observa que extremos de los grupos de edad presentan los niveles más altos, el grupo de 14 a 17 años registra un 100%, mientras que el grupo de 65 años a más alcanza a un 93 %. A diferencia de estos, el grupo de edad de 30 a 45 años presenta el menor nivel de empleo precario, con el 81 %. En resumen, se evidencia que son los jóvenes quienes se enfrentan condiciones desfavorables en el mercado laboral igualmente sucede con los adultos mayores que tienden a insertarse en segmentos o actividades económicas informales y que se resisten en absorberlos dado la disminución de sus condiciones físicas.

**Figura 5**

*Calidad de empleo por departamentos*



*Nota.* Información obtenida de la ENAHO 2023.

La distribución de la baja calidad del empleo en el Perú por regiones se presenta en la Figura 5. Aquí se muestra amplias diferencias entre las regiones, donde las tasas más elevadas de jefes de hogar con empleos en condiciones inadecuadas se registran en Puno, San Martín, Huánuco, Ayacucho y Amazonas. En contraste, Moquegua, Ica, Lima, Callao y La Libertad presentan los menores porcentajes. En general, más del 70 % de los jefes de hogar cuentan con empleos de baja calidad, lo que describe una situación preocupante sobre la fragilidad del mercado laboral peruano. Puno, con un 92.99 % lidera este ranking con una economía centrada en actividades agropecuarias y el comercio informal. Estos resultados evidencian la heterogeneidad territorial en términos de calidad de empleo, dando énfasis a la necesidad de intervenciones diferenciadas contemplando el contexto regional.

**Tabla 3***Resultados de las dos regresiones logísticas (determinantes socioeconómicos)*

	(1)	(2)
Variables	Modelo 1	Modelo 2
educ	-0.0558*** (0.00888)	
exper	0.0293*** (0.00261)	
h_skill	-0.223*** (0.0737)	
formal	-4.772*** (0.0926)	
granemp	-3.586*** (0.0872)	
2.sector	0.653*** (0.129)	
3.sector	1.206*** (0.103)	
4.sector	0.536*** (0.147)	
urbano		-1.614*** (0.0519)
estatal		0.961*** (0.0385)
edad		-0.218*** (0.0100)
edad2		0.00249*** (0.000102)
hombre		-0.496*** (0.0433)
casado		-0.194*** (0.0434)
kids614		0.146*** (0.0250)
kids0a5		0.0966*** (0.0340)
Constant	4.125*** (0.142)	6.986*** (0.245)
Observations	28,554	28,554

La Tabla 3 presenta los estimadores calculados para cada uno de los factores socioeconómicos que determinan la calidad de empleo en el Perú año 2023. Respecto a la significancia por dimensiones, en el plano socioeconómico vinculado al capital humano, se identifica que los años de educación, años de experiencia, altas habilidades, el empleo formal y en distintos sectores resultan significativos al 1 % de nivel de significancia. En los que respecta a los aspectos sociodemográficos el ámbito geográfico, la modalidad de educación, la edad, el sexo, estado civil y composición familiar con niños y niñas también presentan significancia al 1 %. Los resultados comprueban la complejidad de las condiciones de empleo de los jefes de hogar y como estas viene condicionados por aspectos estructurales y no estructurales.

El capital humano resulta un determinante significativo de la calidad de empleo. El coeficiente estimado para los años de educación indica que, a más años de educación se reduce la probabilidad de que el jefe de hogar tenga baja calidad de empleo. Un efecto similar se observa cuando el jefe de hogar posee mayores habilidades. Estas variables sugieren la importancia de la educación y el desarrollo continuo de nuevas competencias, especialmente en ámbitos tecnológicos, siendo los sectores que requieren perfiles altamente calificados los que ofrecen las mejores condiciones laborales.

Interpretación de los coeficientes estimados:

### Modelo 1

**Educación (-0.0558):** Mayor nivel educativo se asocia significativamente con **menor probabilidad de empleo precario o de baja calidad**. Este resultado es coherente con la teoría del capital humano: la educación aumenta la empleabilidad en ocupaciones de mayor calidad.

**Experiencia (0.0293):** Sorprendentemente, la experiencia laboral se asocia positivamente con la probabilidad de baja calidad. Este resultado podría reflejar el ingreso temprano al mercado laboral implica menores años de educación.

**Altas habilidades laborales (-0.223):** Se reduce significativamente la probabilidad de empleo de baja calidad, lo cual sugiere que las competencias adquiridas o certificadas tienen un efecto protector.

**Empleo formal (-4.772):** Esta es una de las variables con mayor magnitud. Tener un empleo formal **reduce fuertemente** la probabilidad de empleo precario, reflejando el peso institucional y normativo del trabajo formal.

**Trabajo en una gran empresa (-3.586):** Similarmente, pertenecer a una gran empresa se asocia con una **baja probabilidad de precariedad**, posiblemente por mejores condiciones contractuales, acceso a beneficios y menor rotación.

### Sector de actividad:

- **Manufactura (0.653):** Mayor probabilidad de precariedad o empleo de baja calidad, esto se explica por la informalidad en todos los sectores y escasa industria de gran escala.

- **Sector terciario (1.206):** Elevada probabilidad de empleo precario, probablemente vinculado al predominio de ocupaciones informales o de servicios no regulados.
- **Construcción (0.536):** También aumenta la probabilidad de precariedad, en línea con el carácter informal y rotativo del empleo en este sector.

## Modelo 2

**Área urbana (-1.614):** Vivir en zonas urbanas **reduce significativamente** la probabilidad de empleos de baja calidad. Esto puede reflejar mejor acceso a mercados laborales más estructurados, servicios sociales y oportunidades laborales formales.

**Educación estatal (0.961):** El hecho que el jefe de hogar haya estudiado en un colegio estatal **incrementa la probabilidad de baja calidad de empleo.**

**Edad y edad<sup>2</sup> (-0.218; 0.00249):** Existe un efecto cuadrático: inicialmente, la edad reduce la probabilidad de baja calidad de empleo, pero después de cierto punto, el efecto se revierte. Esto puede interpretarse como evidencia de un efecto ciclo de vida no lineal: los trabajadores jóvenes y mayores enfrentan mayores dificultades en la calidad del empleo.

**Hombre (-0.496):** Ser varón se asocia con una menor probabilidad de baja calidad de empleo. Este hallazgo puede reflejar sesgos de género estructurales en el mercado laboral.

**Casado (-0.194):** Estar casado reduce levemente la probabilidad de baja calidad de empleo, lo cual podría deberse a preferencias familiares por trabajos más estables o con mejores condiciones.

**Hijos de 0–5 años (0.0966) y 6–14 años (0.146):** La presencia de niños pequeños en el hogar incrementa la probabilidad de precariedad. Esto podría estar relacionado con restricciones en la disponibilidad para trabajar o dificultades para acceder a empleos formales debido a la necesidad de cuidados.

## DISCUSIÓN

La variable de interés relacionada a la calidad de empleo ha sido medida haciendo uso de la metodología de Alkire-Foster. Esta medición se ha realizado considerando tres dimensiones y tres indicadores, estas dimensiones ingresos, estabilidad laboral y condiciones de empleo son sugeridos por autores como (Salazar Aramayo et al., 2024; Sehnbruch et al., 2020; Torres García et al., 2022). En cuanto a los valores obtenidos es importante señalar que para el año 2023 se ha estimado que el 84.52 % de los jefes de hogar tiene empleos de baja calidad cifra que refleja una alta dependencia con las tasas de informalidad que son muy altas también en el Perú. Las condiciones laborales bajo este esquema de baja calidad reflejan un conjunto de heterogeneidades tanto en el ámbito geográfico, género y grupos de edades.

El capital humano es un factor determinante de la productividad laboral y está estrechamente relacionado con las condiciones del empleo. Diversos autores, como Schultz (1961), Becker (1961) y Mincer (1974), ha reconocido la existencia de la heterogeneidad del factor trabajo. El uso de recursos y tiempo en el desarrollo de habilidades valoradas en el mercado laboral contribuirá a explicar las condiciones laborales. Por lo tanto, menores niveles de cualificación o un bajo nivel de capital humano implican una menor calidad de empleo. En este sentido, Gámez Arroyo et al. (2022) destacan la responsabilidad individual de la gestión del tiempo y de recursos, es decir, en la inversión de capital humano. Esta perspectiva teórica asigna de manera individual y exclusiva al trabajador la responsabilidad sobre sus niveles de ingresos y sus condiciones laborales. Considerando este enfoque teórico, el presente estudio se propone evidenciar empíricamente la relación que existe entre el capital humano y la calidad de empleo en el Perú.

Los resultados del primer modelo indican que el capital humano presenta una relación significativa con la calidad de empleo. En particular, la variable años de educación condiciona la probabilidad de que el jefe de hogar tenga un empleo de baja calidad. Esto implica que, a mayor cantidad de años de educación del jefe de hogar, disminuye la probabilidad de contar con un empleo de baja calidad. Diversos autores coinciden en esta relación y aportan evidencia al respecto en distintos contextos (Corzo Portocarrero, 2024; Krishnakumar & Nogales, 2020; Ñiquen Lasteros, 2019; Tian, 2023). La evidencia señala, además, que la heterogeneidad del factor trabajo constituye un elemento explicativo de la precariedad laboral. No obstante, el estudio revela que este no sería el único factor relevante, por lo que se requiere adoptar una visión holística que trascienda una interpretación meramente individual de las condiciones laborales de los jefes de hogar en el Perú.

El modelo considera, además de los años de educación, variables como la experiencia laboral y las habilidades laborales avanzadas, dimensiones relacionadas con la variable capital humano. El coeficiente estimado para la experiencia laboral muestra un efecto directo y significativo sobre la probabilidad de condiciones de la calidad de empleo o empleo de baja calidad, Aunque el resultado parece contradictorio con la literatura existente, se puede explicar por el bajo nivel educativos de los jefes de hogar, lo que sugiere un ingreso temprano al mercado laboral y, por lo tanto, una mayor acumulación de experiencia en sectores informales. En cuanto a las habilidades avanzadas (altas), se ha identificado que estas reducen la probabilidad de empleo precario, lo que coincide con los hallazgos de (Díaz-Chao et al., 2015), quienes destacan las habilidades y la formación de continua como variables explicativas de la calidad de empleo. Dentro de las dimensiones del capital humano, las habilidades alineadas con altas calificaciones muestran una influencia significativa en la mejora de la calidad laboral en el Perú.

En relación a los factores sociodemográficos vinculados al capital humano, los resultados indican que las personas que residen en ámbitos urbanos presentan una menor probabilidad de acceder a empleos de baja calidad. Esta diferencia puede atribuirse, como señala Otero-Cortés & Acosta-Ariza (2022), a la mayor oferta de empleos formales y mejores remuneraciones en las ciudades, así como una mayor estabilidad laboral y acceso a sistemas de protección, como el aporte a pensiones. En contraste en las zonas rurales los empleos son precarios. Las oportunidades laborales se limitan al sector informal, con precariedad contractual y de baja remuneración, lo cual repercute negativamente en las condiciones de vida de los trabajadores. Estas brechas evidencian como las condiciones sociodemográficas influyen

de manera directa en la calidad de empleo, profundizando las desigualdades históricas en el acceso a capital humano y sus retornos.

Respecto al género, los hallazgos indican que ser jefe de hogar hombre suele estar asociado a una mejor posición calidad de empleo en comparación de las mujeres jefes de hogar, lo que se traduce en una menor probabilidad de inserción en ocupaciones de baja calidad. Esta brecha de género no solo se expresa en acceso a mejores puestos, sino también en términos salariales y en la estabilidad de las condiciones laborales. Los resultados son consistentes con diversos estudios, que ponen en evidencia que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para alcanzar buenos empleos, lo que las expone con mayor frecuencia a condiciones precarias, inestables y con escasa protección social (Retegui & Ingrassia, 2022). Estas desigualdades estructurales son el reflejo de la persistencia de la brecha de género en el mercado de trabajo, que limita el desarrollo del capital femenino y termina reforzando las dinámicas permanentes de exclusión socioeconómica en el país.

## CONCLUSIONES

La presente investigación evidencia que la calidad del empleo en el Perú durante el año 2023 se encuentra en una situación crítica, afectando al 84.52 % de los jefes de hogar, quienes desempeñan sus labores en condiciones precarias. Estos resultados ponen de manifiesto que el desempeño económico no ha sido suficiente para contribuir al crecimiento del empleo digno y sostenible. La situación es mayor y crítica cuando se analiza las disparidades territoriales, sectoriales y sociodemográficas que caracterizan el mercado laboral peruano, especialmente en áreas rurales, sectores extractivos y entre grupos vulnerables como mujeres y adultos mayores.

La investigación aborda la calidad del empleo bajo el enfoque multidimensional, que considera los ingresos laborales, la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo, se identificó que el capital humano desempeña un papel central en la explicación de la calidad del empleo. Los años de educación, la experiencia laboral acumulada y el desarrollo de habilidades técnicas o profesionales influyen significativamente en la probabilidad de acceder a empleos de mejor calidad. En particular, los mayores niveles de educación formal y el desarrollo de habilidades avanzadas disminuyen la probabilidad de insertarse en empleos precarios, lo que refuerza la necesidad de políticas públicas centradas en la formación continua y la mejora del sistema educativo.

Los resultados también muestran que la estructura del mercado laboral contribuye a perpetuar la precariedad. Tener un empleo formal y pertenecer a una gran empresa reduce drásticamente las probabilidades de desempeñarse en condiciones laborales inadecuadas, en contraste con quienes trabajan en sectores informales, pequeños negocios o actividades económicas poco reguladas. Asimismo, se identificaron diferencias significativas por sector económico, siendo el sector construcción y el primario (agropecuario y extractivo) los más afectados por la precariedad, mientras que los sectores manufactura y terciario muestran condiciones relativamente mejores, aunque también insuficientes.

En cuanto a los factores sociodemográficos, se encontró que vivir en zonas urbanas, ser hombre y estar casado se asocia con una menor probabilidad de empleo precario. En cambio, la presencia de hijos menores en el hogar incrementa esta probabilidad, lo que puede reflejar barreras en la conciliación

entre trabajo y responsabilidades familiares, especialmente para las mujeres. Estas brechas estructurales reflejan una desigualdad persistente en el acceso al capital humano y a oportunidades laborales, y evidencian la necesidad de adoptar políticas diferenciadas según grupo poblacional, territorio y etapa del ciclo de vida laboral.

## REFERENCIAS

- Arroyo Mina, J. S., Pinzón Gutiérrez, L. F., Mora, J. J., Gómez Jaramillo, D. A., & Cendales, A. (2016). Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali. *Cuadernos de Economía*, 35(69), 753–783. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v35n69.54347>
- Basante-Garcés, J. L. (2022). Índice Sintético para Medir la Calidad del Empleo en las Micro y Pequeñas Empresas del Ecuador. *Economía y Negocios*, 13(1), 87–100. <https://doi.org/10.29019/eyn.v13i1.929>
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la investigación* (Prentice Hall, Ed.; Segunda).
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú*. <https://doi.org/10.18235/0011875>
- Corzo Portocarrero, J. A. (2024). Influencia de la educación sobre el nivel de calidad del empleo asalariado joven en Lima Metropolitana, 2022. *Semestre Económico*, 94–110. <https://doi.org/10.26867/se.2024.v13i1.164>
- Cristina Casanueva Reguart, & Alonso Rodríguez Pérez. (2009). *La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano*.
- Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), e004. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>
- Gámez Arroyo, J., Rosas Rojas, E., & Lapa Guzmán, J. (2022). Diferencias salariales por capital humano y por condiciones laborales. *Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Infomática*, 11(32).
- Khachatryan, K., & Grigoryan, A. (2024). Multidimensional Deprivation from Labor Market Opportunities in Armenia: Evidence from 2018 and 2020. *Comparative Economic Studies*, 66(1), 126–165. <https://doi.org/10.1057/s41294-023-00206-w>
- Krishnakumar, J., & Nogales, R. (2020). Education, skills and a good job: A multidimensional econometric analysis. *World Development*, 128, 104842. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104842>

- Lasso V., F. J., & Frasser L., C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos Sobre Política Económica*, 33(77), 117–132. <https://doi.org/10.1016/j.espe.2014.11.001>
- Martínez, A. (2012). Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005. *Gaceta Laboral*, 18(2), 173-212. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33623780002.pdf>
- Mendoza, W. (2014). *Cómo investigan los economistas. Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación* (1ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ñiquen Lasteros, O. (2019). impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11(11), 5–38. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.91>
- Otero-Cortés, A., & Acosta-Ariza, E. (2022). Desigualdades en el mercado laboral urbano-rural en Colombia, 2010-2019. *Revista CS, Especial*, 173–219. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.4939>
- Pardo Carrillo, O. S., Solano González, H. A., & Torres Rodríguez, G. A. (2025). La calidad del empleo en Villavicencio en el año 2021: Un análisis de su comportamiento. *Equidad y Desarrollo*, 45, e1729. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss45.5308>
- Retegui, L., & Ingrassia, P. (2022). desigualdades de género, precarización laboral y estereotipos. Atravesar la pandemia como periodista en una redacción tradicional. *Intersecciones En Comunicación*, 1(16). <https://doi.org/10.51385/ic.v1i16.146>
- Salazar Aramayo, J. Á., Pereira Delgadillo, M. A. A., & Iraizos Quintanilla, D. (2024). Factores determinantes de la calidad del empleo en Bolivia. *Investigación & Desarrollo*, 23(2). <https://doi.org/10.23881/idupbo.023.2-3e>
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Tian, H. (2023). Exploration of the Relationship Between the Quality of Higher Education and the Employability of College Students. *Journal of Contemporary Educational Research*, 7(4), 78–84. <https://doi.org/10.26689/jcer.v7i4.4879>
- Torres García, A. J., Ochoa Adame, G. L., & Sánchez-Juárez, I. (2022). Determinantes del empleo de calidad en la frontera norte de México. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 18(1), 71–88. <https://doi.org/10.46443/catyp.v18i1.303>

Vanderleyden, J., Seo, H., Vanroelen, C., & De Moortel, D. (2025). Employment Quality: A Social Determinant of Health and Well-Being in a Changing Labor Market in Korea. *Social Indicators Research*, 176(2), 733–770. <https://doi.org/10.1007/s11205-024-03464-y>

