

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA
SELVA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**DEMANDA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
ECONOMIA DE LA UNAS EN LA PROVINCIA DE LEONCIO
PRADO EN EL 2014**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ECONOMISTA**

PRESENTADO POR:

ACCILIO JUSTO, JHOSELYN JANETTE

2015

DEDICATORIA

A Dios; Por ser aquel "Ser supremo" Que nos Ha dado la vida; y más aún por permitirme lograr mis objetivos.

A mí querida madre y a mi hermano quienes me brindan su apoyo incondicional en cada momento de mi vida y formación como profesional, siendo el motor de mí vida y lo más grande que Dios me ha dado.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a ustedes

A mi persona, por el empeño y esfuerzo de salir adelante y cumplir mis sueños y el de mis padres.

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a **Dios** dador de la vida pues sin el nada de esto hubiera sido posible por darme las bendiciones cuando más lo necesitaba.

Mi querida madre Erika Justo Santos, quien me ha dado el apoyo primordial y amor infinito a través del tiempo en mi formación profesional.

A todos los docentes que formaron parte de mi formación académica y por sus buenas enseñanzas y aprendizaje. De manera especial: Al Dr. Jorge Villaizan y Huerto, M.Sc. Barland Huamán Bravo por el asesoramiento en la tesis, Dr. Efraín Esteban Churampi, M.Sc. Jimmy Bazán Rivera y a la Soc. Carmen Pajuelo Maguiña, por el apoyo moral y profesional.

A mis verdaderos amigos, que siempre están brindándome su apoyo incondicional y con los que he pasado los mejores momentos de mi vida universitaria. De manera muy especial a Baldeon Romero Yoel Smith, Trejo Barrera Kevin y Crisanto del Águila Luz Angélica.

Además mis más sinceros agradecimientos a mi alma mater, la Universidad Nacional Agraria de la Selva por los conocimientos brindado durante mi solida profesionalización.

INDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1.CONTEXTO	12
1.1.2.EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.3.Interrogantes	18
a) Principal	18
b) Secundarios	18
1.2. JUSTIFICACIÓN	19
1.2.1.Teórica	19
1.2.2.Práctica	19
1.3. OBJETIVOS	20
a) Principal	20
b) Secundario	20
1.4. HIPOTESIS Y MODELO	21
1.4.1.Hipótesis	21
1.4.2.Modelo	22
CAPITULO II: METODOLOGÍA	24
2.1. CLASE DE INVESTIGACIÓN	24
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
2.3. POBLACIÓN	24
2.4. MUESTRA	24
2.5. UNIDAD DE ANALISIS	25

2.6. MÉTODOS	25
a) Método Deductivo	25
2.7. TÉCNICAS	26
a) Sistematización bibliográfica	26
b) Encuestas.....	26
c) Entrevista.....	26
d) Análisis Estadístico.....	26
CAPITULO III: REVISIÓN BIBLIOGRAFICA	27
3.1 MERCADO LABORAL	27
3.1.1 Concepto	27
3.1.2 Teorías Convencionales	28
3.1.3 Enfoques	32
3.1.4 Ecuación.....	33
3.2 FORMACIÓN PROFESIONAL	34
3.2.1 Concepto	34
3.2.2 Importancia.....	36
3.2.3 Componente de la Formación Profesional.....	36
3.3 EXPERIENCIA PROFESIONAL	37
3.3.1 Concepto	37
3.3.2 Importancia.....	37
3.4 DEMANDA LABORAL	38
3.4.1 Concepto	38
3.4.2 Teoría	38
3.5 LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EXPERIENCIA LABORAL, EN LA DEMANDA LABORAL	39
3.5.1 Influencia de la Formación Profesional en la Demanda Laboral...	39
3.5.2 Influencia de la Experiencia Laboral en la Demanda Laboral.....	40

CAPITULO IV: RESULTADOS	41
4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS	41
4.1.1 DEMANDA LABORAL POR EL ECONOMISTA	41
4.1.2 FORMACIÓN PROFESIONAL	45
4.1.3 EXPERIENCIA LABORAL	52
4.1.4 VARIABLES DE CONTROL	54
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	57
4.2.1. Explicación de la Hipótesis	57
4.2.2. Hipótesis	58
4.2.3. Modelo	59
4.2.4. Cuadro principal	61
4.2.5. Regresión	64
4.2.6. Análisis de los Indicadores Estadísticos	67
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
5.1. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	78
5.2. CONCORDANCIA CON TRABAJOS ANTERIORES	79
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	84
ANEXOS	89
GLOSARIO	110

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Satisfacción de la Formación Profesional Recibido en la Universidad	48
Cuadro 2: Cargo que ocupan de los Profesionales	51
Cuadro 3: Tiempo de Permanencia en la Actual Institución	52
Cuadro 4: Tiempo De Ejercicio de la Profesión.....	53
Cuadro 5: Grado Académico.....	56
Cuadro 6: Instituciones Donde Laboran los Economistas	56
Cuadro 7: Cuadro Principal	61
Cuadro 8: Modelo de la Demanda Laboral.....	64
Cuadro 9: Contraste de heterocedásticidad sin productos cruzados de las variables independientes.....	73
Cuadro 10: Contraste de heterocedásticidad con productos cruzados de las variables independientes.....	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Remuneración Actual de los Economistas.....	41
Gráfico 2: Cargo Ocupacional	43
Gráfico 3: Promedio Ponderado de los Encuestados.....	45
Gráfico 4: Habilidades y conocimientos que aprendieron en la universidad	46
Gráfico 5: Aspectos de la formación social en la universidad	47
Gráfico 6: Motivos Porque Está Satisfecho	49
Gráfico 7: Motivos porque no está satisfecho con la formación	50
Gráfico 8: Proporción de los Encuestados Según la Edad (Años)	54
Gráfico 9: Proporción de los Encuestados Según su Sexo	55
Gráfico 10: Distribución de F – Fisher	68
Gráfico 11: Distribución de t-Students.....	70
Gráfico 12: Distribución de t-Student.....	71
Gráfico 13: Distribución de Chi-Cuadrado	74
Gráfico 14: Distribución de Chi-Cuadrado.....	76

PRESENTACIÓN

En nuestro país el Profesional Economista desarrolla su labor en forma modesta en las esferas del estado, sin ninguna trascendencia; sin pena, ni gloria, a tal grado que los puestos públicos que requieren ser desempeñados por economistas, son desempeñados por profesionales de otras carreras, situación igual se presenta en las empresas privadas, es el economista el gran ausente en cualquier línea de dirección de una empresa desde luego se dan raras excepciones, pero que no tienen una relevancia significativa, con relación a la importancia que debería de tener el economista en ese contexto. Así mismo avanzar hacia la meta de generalizar educación superior a lo largo de toda la vida requiere reivindicar y dotar de nuevos contenidos.

El presente trabajo de investigación reúne dos grandes grupos de interés como son los; egresados de la facultad de Economía y los Empresarios de la provincia de Leoncio Prado que se busca que exista fortalecimientos de equipos de trabajo donde la universidad tenga en cuenta los requerimientos del mercado pero de igual forma las necesidades de los egresados con el fin de formar profesionales que cuenten con conocimientos teórico y sea aplicada a la realidad de la sociedad, habilidades y conocimientos que realmente quieren el mercado laboral para alcanzar posicionar a nuestros egresados en excelentes empresas o como empresarios reconocidos de la ciudad.

El informe investigación cuenta con cinco capítulos desarrollados a lo largo de la tesis, en el primer capítulo, se expresa la introducción; en el segundo, todo lo concerniente a la metodología; el tercero comprende la revisión bibliográfica; el cuarto capítulo comprende los resultados descriptivos y la contratación de hipótesis; y en el quinto capítulo sobre discusión de resultados que comprende la relación entre variables y concordancia con trabajos anteriores.

RESUMEN

La situación laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Economía de la Universidad Nacional Agraria de la Selva es de interés para toda la población en general cuyo objetivo es estudiar economía; en consecuencia; el objetivo de la investigación es analizar los factores más relevantes que determinan la demanda laboral de los egresados de economía de la UNAS.

Identificado el problema de la condición de empleo de los economistas en el mercado laboral se plantea como hipótesis que la demanda laboral por el economista de la UNAS, está en función de su formación profesional y el nivel de experiencia laboral. En la realización del estudio se emplearon técnicas de recolección primaria de información obtenida de los profesionales economistas y los empleadores en el ámbito de estudio.

Así mismo, el método de investigación utilizado es el deductivo, el tipo de estudio es transversal a nivel explicativo. Para la verificación de la hipótesis de investigación se utilizó la ecuación de salarios de Mincer (1974) en la cual se concluye que los factores más relevantes de la demanda laboral de economistas en el ámbito de estudio son la formación profesional en la UNAS y la experiencia laboral. Este resultado consolida la hipótesis de investigación planteada.

PALABRAS CLAVES: Demanda laboral, formación profesional, experiencia laboral, condición de empleo.

ABSTRACT

The employment situation of the graduates of the National Agrarian University of the Jungle (UNAS – acronym in Spanish), with a degree in Economics, is of interest to the entire population in general who's objective is to study economics. As a result, the objective of the research is to analyze the most relevant factors which determine the labor demand for the graduates of the UNAS with a degree in Economics.

In identifying the problem of the employment condition for economists in the labor market, the proposed hypothesis is that the labor demand for the economist from the UNAS is a function of their professional formation and their level of work experience. During the study, techniques of primary collection of information which was obtained from professional economists and employers in the area of study were used.

Likewise, the deductive method of investigation was used and the study type is transversal at an explanatory level. In order to verify the working hypothesis, the Mincer (1974) wage equation was used which resulted in the conclusion that the most relevant factors in the economist's labor demand in the area of study are their professional formation in the UNAS and their work experience. This result confirms the proposed research hypothesis.

KEY WORDS: Labor Demand, Professional Formation, Work Experience, Work Condition

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. CONTEXTO

La nueva dinámica de la actividad económica de la sociedad, demanda capital humano no sólo con pensamiento crítico y formación ética para contribuir con el desarrollo sostenible, sino también con capacidades sólidas para desarrollarse en un mercado laboral cada vez más exigente. Por esta razón, el rol de los Centros de Educación universitario y su pertinencia es actualmente un tema de discusión entre los académicos. La brecha entre el mercado de trabajo y la universidad genera polémica entre los expertos y sobre cómo solucionarlo.

En nuestro país, los egresados de las universidades ¿están listos para trabajar en una empresa?, ¿Están realmente preparados de manera eficiente para laborar y tomar decisiones ejecutivas? Estas cuestiones se debatieron en la conferencia anual de ejecutivos-CADE por la educación 2013, respecto de si los jóvenes egresados de las universidades públicas y privadas.

A estas preguntas, la especialista en educación, representante del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), **Marina Bassi**, pregunto a los empresarios, si los jóvenes peruanos reciben las herramientas adecuadas para ingresar al mundo laboral, afirmando que ***cuando las empresas califican a un posible empleado otorgan hasta 55 puntos a las habilidades socio emocionales (actitud hacia el trabajo, responsabilidad, compromiso y servicio), 35 puntos en habilidades de conocimiento y 15 puntos a la valoración por ocupación.***

Entonces cuando un egresado no se encuentra con dichas actitudes, la representante de la BID refirió que la mayoría de las empresas contrata al mejor candidato y pone en marcha una intensa capacitación para adaptarlo al trabajo.

Seguidamente **Anthony Middlebrook** vicepresidente del área de Recursos Humanos de Alicorp, sostuvo ***que existe una obsesión de las universidades por ofrecer “especialistas” en diversas áreas, pero cuando llegan a una empresa, se les tienen que borrar el chip porque no saben cómo organizarse, no saben cómo liderar, ni trabajar en equipo.*** Entonces, las empresas tendrían que hacer una enorme inversión en tiempo y en dinero con proveedores externos, para cerrar las brechas que se genera entre la oferta universitaria y lo que realmente se requiere en competencia y habilidades efectivas. (<http://peru21.pe> Miércoles 08 de mayo del 2013, 17:47).

Continuando con estas interrogantes, el experto en temas laborales Gustavo Yamada, afirma ***que existe una especie de esquizofrenia en el mercado laboral peruano.*** Por un lado, se tiene la queja de muchos empresarios sobre la falta de personal técnico, y por otro existe un aumento en el subempleo profesional, es decir, en aquellos egresados que terminan trabajando o “cachueleando” en taxis u otra ocupación. Este margen aumento en los últimos seis años de 25% a 35%, de acuerdo con los datos oficiales de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).

Así mismo el cliente final de la educación superior es el empleador y que, por ello, deben convertirse en socios activos de universidades e institutos, señalado por Lucía Benavides del Comité Organizador de CADE Universitario. Sabiendo que el 60% de las empresas peruanas consideran que los recién egresados de universidades o institutos no están preparados para su primer trabajo, así lo señala un reciente estudio de Lee Hecht Harrison – DBM. (El comercio, martes 28 de octubre del 2014)

En lo que respecta a la carrera profesional de las Ciencias Económicas (Economía), a nivel nacional son 140 universidades creadas hasta hoy en día (51 son públicas y 89 son privadas), de las cuales 43 son las que ofrecen la carrera de economía, 15 en Lima y 28 a nivel de provincias (Ver anexo N° 09), de las cuales egresan anualmente en promedio 1230 bachilleres en economía (Tomando como referencia 30 egresados por universidad). En la región existen 2 universidades públicas: La Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco y La universidad Nacional Agraria de la Selva de Tingo María. **(ANR-Dirección Nacional de Estadística pg. 10, año 2013).**

Viendo la realidad actual que atraviesa nuestro país en lo que respecta del mercado laboral, tanto como empleador y empleado se encuentra en una insatisfacción de ambas partes, ese mismo caso llevando a un contexto particular se aprecia en nuestra provincia que la universidad Nacional Agraria de la Selva; desde su creación hasta la actualidad, se quiere contrastar con la realidad del país, esto motivó realizar el presente trabajo de investigación, y poder mirar la realidad de ambas partes, solo en la zona de la provincia de Leoncio Prado.

1.1.2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

a) Descripción

En la UNAS a partir de 1982, se crea la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – FCEA, con 3 especialidades: Contabilidad, Administración y Economía. En 1989, egresa la primera promoción de economía con 5 bachilleres, 1990 egresan 2 bachilleres, en 1991 egresan 13 bachilleres, así en el 2015 se tiene un total de 649 egresados, quienes se encuentran laborando en diferentes instituciones públicas y privadas a nivel nacional, para el caso de la investigación es a nivel provincial.

El Departamento de Ciencias Económicas no cuenta con investigaciones sobre la demanda laboral de sus egresados, así como también de información clara acerca de cuáles son las características y el perfil profesional de los egresados en economía, que requieren los empresarios y los gerentes públicos para su desempeño en sus respectivas instituciones.

En investigaciones recientes se encontró que en la provincia de Leoncio Prado existe el requerimiento de egresados de la UNAS con mucha notoriedad, esto es por el mayor conocimiento y habilidades que han ido adquiriendo en su vida universitaria que en el futuro se ve reflejado en el sueldo que cada uno de ellos percibe. Si bien esta demanda tuvo un comportamiento diferenciado ya que existen egresados con un sueldo medio (S/1500 – S/3000), pero aun encontrándose dentro de este rango se puede considerar como un sueldo aceptable; esta afirmación está basado en una investigación recientemente publicada. **(La rentabilidad de la educación superior de los egresados de la UNAS. En el mercado laboral de la provincia de Leoncio prado, Noriega, 2014, pag.84).**

Por todo ello, el problema central de la investigación es conocer y evaluar la demanda laboral de economistas egresados de las UNAS, con énfasis en la brecha existente entre las habilidades, destrezas y conocimientos con los que un economista egresa de la UNAS frente a las cualidades profesionales que requieren los grupos de interés para un desempeño eficiente en su campo laboral y de acuerdo a las competencias que estos exigen.

b) Explicación

En un primer análisis sobre la demanda laboral de los egresados de economía de la UNAS, se determina que esta puede ser explicada por factores vinculados en investigación con la ecuación de MINCER, siendo estas variables la formación profesional, la experiencia laboral analizado en diversos escenarios con las variables de control tales como: sexo, edad, estado civil, entre otros.

Un primer aspecto de mucha importancia es el deficiente desarrollo de la formación profesional alcanzado por el egresado en todo su periodo universitario, esto es producto de una desmotivación acumulada en sus primeros ciclos de estudios junto a la dificultad en su adaptación a las exigencias del ritmo de estudios que demanda la universidad, siendo esto un problema que se ha venido acarreado desde su formación básica secundaria.

En segunda instancia se puede notar que los egresados no cuentan la experiencia laboral necesaria para un correcto desempeño en sus puestos de trabajo, esto se debe a que el sistema de prácticas pre-profesionales es insuficiente tanto en tiempo de duración como en la diversidad de líneas de carrera, con ello no se cumple satisfactoriamente con dotar al futuro profesional de la capacidades necesarias para enfrentar exitosamente los retos encomendados por sus empleadores.

Finalmente, usando los diversos modelos econométricos y con un análisis estadístico profundo, se pretende visualizar los diferentes niveles de influencia de los factores anteriormente mencionados, pudiendo plantearse con ello alternativas de soluciones eficaces y eficientes que nos va permitir tomar decisiones y una reestructuración a la carrera profesional. Este es el principal aporte que se pretende lograr con esta investigación.

1.1.3. Interrogantes

a) Principal

¿Cuáles son los factores más relevantes que determinan la demanda laboral de los egresados de economía de la UNAS?

b) Secundarios

1. ¿Qué incidencia tiene la formación profesional del egresado en Ciencias Económicas de la UNAS sobre la demanda laboral en la provincia de Leoncio Prado?
2. ¿Qué incidencia tiene el nivel de experiencia laboral del egresado en Ciencias Económicas de la UNAS sobre la demanda laboral en la provincia de Leoncio Prado?
3. ¿Cuál es el nivel de demanda laboral de profesionales egresado en Ciencias Económicas de la UNAS en la provincia de Leoncio Prado?
4. ¿Cuál es el perfil demandado por mercado laboral del profesional economista en la provincia de Leoncio Prado?
5. ¿Qué propuestas exigen los empleadores para mejorar la formación profesional en la carrera de Economía de la UNAS?

1.2. JUSTIFICACIÓN

1.2.1. Teórica

1. ° Se demuestra si, la formación profesional que brinda el DACE y la experiencia laboral que logran sus egresados son factores que logran explicar el comportamiento de la demanda Laboral de profesionales economistas de tal manera que cumplan con las exigencias de sus empleadores (empresas, instituciones públicas, etc.), en este mercado laboral muy competitivo.

2. ° Se evaluó los niveles de influencia de los diferentes indicadores de la formación profesional impartida por DACE sobre la demanda laboral de sus egresados, en el marco de la globalización y la especialización profesional, a través de modelos econométricos.

1.2.2. Práctica

1. ° El análisis y explicación certera del problema de la demanda laboral de los egresados de economía de la UNAS, servirá para neutralizar los factores adversos, así como para fortalecer los factores favorables de las cuales depende.

2. ° El estudio servirá como documento de análisis de la gestión del sector público, en particular al Departamento Ciencias Económicas de la UNAS, asimismo a las diversas universidades de la región y a las instituciones vinculadas con la investigación económica y social; no obstante, al sector privado que analizara el tipo de formación profesional que requiere de sus futuros colaboradores.

1.3. OBJETIVOS

a) Principal

Analizar los factores más relevantes que determinan la demanda laboral de los egresados de economía de la UNAS.

b) Secundario

1. Evaluar el nivel de incidencia que tiene la formación profesional del egresado en Ciencias Económicas de la UNAS sobre la demanda laboral en la provincia de Leoncio prado.
2. Evaluar el nivel de incidencia que tiene la experiencia laboral del egresado en Ciencias Económicas de la UNAS sobre la demanda laboral en la provincia de Leoncio prado
3. Establecer cuál es el nivel de demanda laboral de profesionales economistas egresado en Ciencias Económicas de la UNAS en la provincia de Leoncio prado.
4. Determinar el perfil demandado por el mercado laboral del profesional economista en la provincia de Leoncio Prado.
5. Formular propuestas que exigen los empleadores para mejorar la formación profesional en la carrera de Economía de la UNAS

1.4. HIPOTESIS Y MODELO

1.4.1. Hipótesis

LA DEMANDA LABORAL POR EL ECONOMISTA DE LA UNAS, ESTÁ EN FUNCION DE SU FORMACION PROFESIONAL Y EL NIVEL DE EXPERIENCIA LABORAL.

VARIABLE DEPENDIENTE Y:

Y = El nivel de Demanda Laboral

Indicador principal

Y_1 = valoración del economista

UM = Remuneración Mensual

VARIABLE INDEPENDIENTE X_1 :

X_1 = Formación Profesional

Indicador de X_1

X_{11} = formación en la universidad

UM = Promedio Ponderado Acumulado

VARIABLE INDEPENDIENTE X_2 :

X_2 = Experiencia Laboral

Indicador de X_2

X_{21} = Tiempo de permanencia en el trabajo

UM = Número de años

VARIABLES DE CONTROL

Z_3 = Educación { 1, Titulado
0, Bachiller

Z_1 = Edad { 1, Femenino
0, Masculino

$Z_6 = \text{Centro Laboral} \begin{cases} 1, \text{ Privado} \\ 0, \text{ P\u00fablico} \end{cases}$

1.4.2. Modelo

Modelo Funcional:

$$DL = f(\overset{+}{\widehat{FP}}; \overset{+}{\widehat{EL}})$$

Modelo Ecuacional:

$$Y (\text{Ln } W) = \beta_0 + \beta_1 EDUC + \beta_2 EL + \beta_3 EL^2 + \beta_4 FP + \beta_5 Z_i + \mu_i$$

Donde:

DL = Demanda Laboral

FP = Formación Profesional

EL = Experiencia Laboral

W = Salarios

EDUC = Educación

β_0 = Representa el termino o par\u00e1metro es decir, observa la fluctuaci\u00f3n de nivel de demanda laboral (Y) sin la influencia de FP, EL, y variables de control.

β_1 = Es un par\u00e1metro y recoge el efecto de la educaci\u00f3n para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

β_2 = Es un parámetro y recoge el efecto de la experiencia laboral (X_2) para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

β_3 = Es un parámetro y recoge el efecto de la experiencia laboral a largo plazo (X^2), para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

μ_i = Es el término aleatorio, contiene información de otras variables independientes que no están presentes en el modelo, puesto que son variables que puedan o no influir de manera significativa para explicar el nivel de demanda laboral en la provincia de Leoncio Prado.

Además, el modelo, respecto al término aleatorio se espera que contenga las siguientes propiedades:

$$E(\mu_i) = 0$$

$E[\mu_i]^2 = \sigma_{\mu}^2$ (Debe de cumplir la condición de homocedásticidad, es decir, varianza constante a lo largo de toda la muestra)

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. CLASE DE INVESTIGACIÓN

La clase de investigación que se aplicó buscó confrontar la teoría con la realidad, conocer una realidad particular en base a las categorías de verdad y falsedad.

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Correspondió a un estudio transversal, ya que la ejecución del proyecto requirió el levantamiento de datos de campo y es estrictamente en el año 2015.

2.3. POBLACIÓN

En el presente trabajo de investigación, dado el número pequeño de instituciones, no se determinó una población exacta de la cantidad de egresados de la facultad de economía de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, que se encuentren laborando en las instituciones públicas y/o privadas en la provincia de Leoncio Prado.

2.4. MUESTRA

La muestra con el cual se trabajó para una población no conocida, para el presente trabajo de investigación está determinada de la siguiente forma:

- Nivel de confianza : 0.95
- Probabilidad de éxito : 0.9
- Margen de Error : 0.05

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

n = Tamaño de Muestra

p = Probabilidad de éxito para obtener información (0.90)

q = Probabilidad de fracaso para obtener información (0.10)

z = Nivel de confianza (1.96)

e = Margen de error (0.05)

Entonces se obtiene que la muestra será:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.9)(0.1)}{(0.05)^2} = 138 \text{ encuestados (asi como empleador y empleado)}$$

Total de encuestas realizadas fueron:

$$n = 166 = 121 \text{ empleados y 45 empleadores}$$

2.5. UNIDAD DE ANALISIS

Se tomó en cuenta como unidad de análisis a cada economista egresado de la UNAS que labora en el sector público o privado, ubicado dentro de la jurisdicción de la provincia de Leoncio Prado del departamento de Huánuco.

2.6. MÉTODOS

a) Método Deductivo

Este método permitió el estudio a partir de aproximación de la teoría general hacia el conocimiento de la realidad particular. Se obtuvieron conclusiones particulares en base a la teoría general. Por lo tanto, se trató de corroborar y verificar la hipótesis planteada que permitirá descubrir las particularidades de la realidad de la demanda de los egresados de Economía de la UNAS.

2.7. TÉCNICAS

Los instrumentos que se utilizaron durante el proceso de investigación son los siguientes:

a) Sistematización bibliográfica

Consistió en la recopilación de datos bibliográficos que comprende libros, trabajos de investigación, revistas científicas, e internet. Usando como instrumentos fichas bibliográficas.

b) Encuestas

En cuanto a la ejecución del trabajo de campo, se procedió a tomar unos cuestionarios a los egresados de la especialidad de Economía, porque cada opinión de ellos es importante para implementar las competencias y actualizaciones de las asignaturas.

c) Entrevista

En el caso del análisis de las empresas se procedió a realizar las entrevistas a los empresarios, administradores o responsables del personal usando como instrumento una guía de entrevistas.

d) Análisis Estadístico

Esta técnica consistió en la aplicación de paquetes estadísticos (Microsoft Excel 2010, Eviews 5, Minitab 15, etc.), que nos ayudaron a realizar los cuadros estadísticos descriptivos y en especial para la operación de regresión lineal múltiple, que fue de primer orden para la demostración de la hipótesis planteada por nuestro modelo.

CAPITULO III: REVISIÓN BIBLIOGRAFICA

3.1 MERCADO LABORAL

3.1.1 Concepto

Al respecto Calvo (2005, p.37) señala:

Que se entendía el mercado como el lugar donde acudían los compradores y vendedores para intercambiar tipos de bienes por dinero. Sin embargo hoy el concepto de mercado es más amplio y ha evolucionado de tal forma que en la actualidad se entiende el mercado como el conjunto de actos de compra y venta de unos bienes económicos determinados, en el lugar e tiempos determinados, y donde no se requiere la presencia física de compradores y vendedores, sino que solo deben estar determinados en su localización espacio – temporal.

Resico, (2000, p.239) considera: “El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda, están los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo”.

Al respecto Agulló (1997, p.91) sostiene:

Que el mercado laboral, es una actividad laboral llevada a cabo bajo condiciones saludables y seguras ya que el hecho de trabajar en dichas sociedades es definitivo fundamentalmente como trabajo asalariado, sin embargo no todos los trabajadores disfrutan de las mismas condiciones laborales ya que existe fuente de discriminación social, de segmentación y de jerarquización de la fuerza de trabajo.

Blanch, y otros, (2003, p.65) menciona: “El mercado laboral es la interacción de las condiciones técnicas de trabajo con la organización de las relaciones socio laborales, donde se trata de armonizar la eficacia y la

eficiencia organizacionales con la satisfacción de las personas empleadas”.

(Fontana, 2003, p.122) sostiene: “Que el mercado laboral se define como aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral”.

(Santomé, 2004, p.1) define que: “El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc.

3.1.2 Teorías Convencionales

Las teorías sobre los mercados laborales que emanan de las tres teorías convencionales, la neoclásica, keynesiana y clásica, presentan características comunes y también marcadas diferencias. Entre los elementos comunes hay que mencionar que todas ellas buscan que explicar precios y cantidades en el mercado laboral. Las diferencias se encuentran en las bases axiomáticas que utilizan para la determinación de esos precios y cantidades.

a) Teoría Neoclásica

Figueroa (1993, p.3) menciona lo siguiente:

Para la economía neoclásica, en su versión más convencional, lo que se intercambia en el mercado laboral son servicios laborales por dinero. Como en cualquier otro mercado, los individuos intercambian servicios laborales a precios uniformes y las relaciones sociales son impersonales. Los precios relativos del mercado se determinan por la interacción entre

los individuos. Y como en cualquier otro mercado, al precio de equilibrio el mercado se limpia. Esta teoría supone (como proposición axiomática) que, al igual que el mercado de las papas o de los pescados, los mercados laborales operan como si fueran mercados walrasianos.

Un mercado es walrasiano cuando precios relativos y cantidades se determinan simultáneamente. Esto es independiente de la estructura del mercado. En el caso particular de que el mercado fuese de competencia perfecta, la solución implica que el exceso de demanda sea igual a cero.

Josep Banyuls (2008, p.1) señala que:

El mercado de trabajo se analiza igual que los mercados de bienes: la interacción de la oferta de trabajo (trabajadores: L^s) y la demanda de trabajo (empresas: L^d) determina el salario de mercado (W) y el nivel de empleo (L) como se puede observar a continuación:

$$Si \uparrow W \Rightarrow \downarrow L^d; si \downarrow W \Rightarrow \uparrow L^d$$

$$Si \uparrow W \Rightarrow \uparrow L^s; si \downarrow W \Rightarrow \downarrow L^s$$

Así mismo el mercado de trabajo tiende al equilibrio (igualdad de oferta y demanda de trabajo) en condiciones de competencia perfecta y flexibilidad (laboral y salarial) como se sabe:

- Si hay un exceso de oferta de trabajo, baja el salario por la competencia entre trabajadores entonces baja la oferta de trabajo, crece la demanda de trabajo.
- Si hay un exceso de demanda de trabajo, sube el salario por la competencia entre empresas entonces baja la demanda de trabajo por lo tanto crece la oferta de trabajo.
- Se llega automáticamente al salario de equilibrio donde coinciden oferta y demanda de trabajo, al que corresponde un nivel de pleno empleo de equilibrio.

b) Teoría Keynesiana

Josep Banyuls (2008, p.2) señala que:

La teoría keynesiana se enfoca en tres aspectos sobre el mercado laboral:

1. La dinámica del mercado laboral depende de la situación global de los mercados de bienes y servicios (demanda agregada, PBI) y de las complejas relaciones entre los diversos agentes macroeconómicos que son las familias (consumo, ahorro), empresas (inversión y producción), estado (gasto público, impuestos) y sector exterior (importaciones y exportaciones).
2. Las decisiones individuales (consumo, inversión y producción) están afectadas por la incertidumbre y las expectativas entonces los trabajadores y empresas intentan asegurar sus ingresos limitando la competencia y la flexibilidad de salarios y precios entonces los ajustes en el mercado de trabajo se producen a través de la cantidad de empleo.
3. El mercado no asegura suficientemente la coordinación de las decisiones individuales de forma compatible con un crecimiento estable entonces aparecen desequilibrios cíclicos (crisis periódicas con paro) que requieren de una intervención del estado.

c) Teoría Clásica

LOS FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA CLÁSICA

Existe un sólo mercado de trabajo (MT), Partiendo del análisis marginalistas considera que los agentes económicos son racionales, es decir, se adecuan a la racionalidad del utilitarismo, y, por tanto, los salarios corresponden a la productividad marginal que es posible obtener de la mano de obra. Los individuos son intercambiables, el empleador busca la función coste-beneficio que más le conviene. El salario aparece como el elemento regulador de la oferta y la demanda. La productividad de los

trabajadores es lo que condiciona su acceso al empleo, tratándose a ésta como una característica objetiva que es posible medir. Por lo que el volumen del empleo y el precio del trabajo, son derivados de la demanda del producto en el mercado de consumo. En relación con la oferta, el razonamiento es similar. El que ofrece su fuerza de trabajo busca rentabilizar la inversión que ha realizado en capacitaciones, si un trabajador acepta condiciones de trabajo, es porque la retribución que espera recibir le es compensada los costes que ha tenido, ya que es un agente racional y autónomo. (Revista de Estudios Andaluces N° 22, 1996, p.87)

Figuroa (1993, p.6) señala que:

Según la teoría clásica tradicional, en el mercado laboral se intercambia la mercancía fuerza de trabajo a su costo de producción (o reproducción). El salario real se determina independientemente de las cantidades y estas se determinan por las condiciones de demanda. En este sentido, el mercado laboral operaría como si fuera un mercado de precios relativos autónomos. No sería un mercado walrasiano. Por lo tanto, el mercado laboral puede operar con desempleo, es decir, con exceso de oferta. En efecto, esta teoría supone que al salario de subsistencia hay exceso de oferta: es decir, supone sobrepoblación en la economía, debido a la naturaleza conflictiva de las relaciones sociales entre capitalistas y trabajadores, el exceso de mano de obra cumple un doble papel en el funcionamiento del mercado laboral: primero es que impide la elevación de los salarios reales ante aumentos en la demanda, y segundo es que la disciplina a los trabajadores.

3.1.3 Enfoques

Costa (2005, p.84-96) considera:

ENFOQUE DE LOS SALARIOS DE EFICIENCIA

La teoría de los salarios de eficiencia explica el efecto que tiene que los gerentes de determinadas organizaciones utilicen los incentivos salariales, para que este salario sea mayor que el de la media, y así conseguir que la productividad de los trabajadores aumente. Esta productividad laboral viene reflejada en los altos salarios que se pagan a los trabajadores.

Si todas las empresas deciden aumentar los salarios, se producirá un descenso de la demanda laboral. Además, debido a los altos salarios, los gerentes de las empresas tendrán una actitud reacia a la contratación de nuevos trabajadores. El efecto de este enfoque supondrá un desempleo en masa, debido a la actitud reacia de los gerentes de contratar a nuevos trabajadores. El análisis que realizan los keynesianos pone el nombre de equilibrio de subempleo a este desequilibrio laboral.

También tiene muy presente la discriminación salarial; según los defensores de ésta, los trabajadores más cualificados y que se esfuerzan más deben recibir los salarios más altos, y así al contrario. Esto significa que los trabajadores que por su naturaleza no sean tan aptos como otros para realizar determinados trabajos, nunca recibirán un salario tan "digno". Los salarios determinan la posición en la jerarquía de la empresa; aquellos trabajadores que reciben los salarios más altos, son aquellos que están en la cúspide (o se acercan a ella) de la organización.

Lindbeck y Snower (1988, p. 263) considera:

ENFOQUE DE LOS INSIDERS-OUTSIDERS

El enfoque de los insiders / outsiders permite explicar ciertas rigideces a la contratación sobre el mercado del trabajo.

Este modelo permite observar el hecho de que en la decisión de contratación el importe del salario no es el único elemento a entrar cuenta. El empresario, en su decisión de contratación o de renovación de empleado, tendrá que integrar el costo del turnover, que comprende por ejemplo el costo de despido del personal, el de reclutamiento, el costo de adaptación de la mano de obra a la plaza, así como el aguante de los empleados en el lugar.

3.1.4 Ecuación

Teijeiro (2008, p.2) Menciona:

LA ECUACIÓN DE MINCER

Mincer (1974) propone una ecuación empírica de ingresos individuales; expresados en un modelo semilogarítmico, usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, los años de experiencia laboral y otros controles socio-demográficos de la persona mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO). En esta especificación, el coeficiente asociado a los años de educación es generalmente interpretado como el retorno promedio de cada año de educación en el mercado laboral. Asimismo, existe la posibilidad de que un año adicional de educación tenga un retorno distinto según sea el nivel de escolaridad alcanzado. De este modo, se podría utilizar la Ecuación de Mincer para estimar el retorno a la educación superior.

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + \varepsilon$$

Donde $\ln(y_i)$ representa el logaritmo del ingreso laboral de un individuo (i) con años de educación y años de experiencia laboral potencial, y es un error no sistemático que cumple con $E(\varepsilon_i | s_i, \varepsilon_i) = 0$. El coeficiente asociado a los años de educación es interpretado como el retorno porcentual que brinda un año de educación adicional. Para ello, se debe cumplir que el costo de invertir en la educación solo toma en cuenta (de hecho es exactamente igual) al costo de oportunidad. Teniendo en cuenta la teoría de los perfiles edad – ingresos (conforme aumenta la experiencia, los ingresos individuales aumentan, pero cada año de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menor que el anterior), se espera que al ser la función cóncava con relación a la experiencia, la estimación de β_2 sea positiva y la de β_3 sea negativa.

3.2 FORMACIÓN PROFESIONAL

3.2.1 Concepto

(Sachón 1992, p.280) define el concepto: “es la preparación del alumnado para la actividad en un campo profesional”

Ameglio (2007, p.3) plantea:

La formación profesional se ha transformado en una disciplina que acompaña al trabajador durante toda su vida laboral contribuyendo a garantizar condiciones de empleabilidad, la formación profesional forma parte del sistema formal de educación y también es gestionada a través de instituciones privadas dedicadas a la capacitación profesional.

La formación profesional se denomina así al conjunto de ofertas formativas que articuladas de manera coherente y sistémica tienen como objetivo la formación para el trabajo (MINEDU, 2014, p.2).

(Sulmont y Valcárcel, 1993 p.57) plantea:

En un sentido amplio se puede entender la formación profesional como parte del proceso educativo dirigida a preparar o readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica específicamente para el trabajo.

“Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”, (La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO)

(Blasco y Pérez, 2012 p.176) define:

La formación profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. La formación profesional está en permanente contacto con los diferentes sectores económicos y responde a sus necesidades, por lo que gana en reconocimiento en todo los países. Esto le convierte en una opción atractiva, de calidad y adaptada a las necesidades de cada individuo para la mejora de su trayectoria profesional.

3.2.2 Importancia

(Sulmont y varcarcel, 1993, p.59) sostiene que: “La formación profesional cumple un papel fundamental para incrementar la productividad del trabajo. Responde no solo a las necesidades de las compañías, sino también de los trabajadores”

(Ameglio, 2007, p.4) considera que: “La importancia de la formación laboral es porque se ha transformado en una disciplina que acompaña al trabajador durante toda su vida laboral, contribuyendo a garantizar condiciones de empleabilidad”

(Corominas, 2001, p.307) sostiene que:

La formación profesional también lo describe como preparación profesional abarca, pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar gráficos, calcular la resistencia de un forjado, evaluar lo conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar créditos a clientes, etc.). Así mismo se menciona también las competencias específicas están más centradas en el <<saber profesional>>, el <<saber hacer >>, y el <<saber guiar>> el hacer de otras personas, mientras que las competencias genéricas se sitúan en el <<saber estar >>y el <<saber ser>>,son transferibles en el sentido que sirven en diferentes ámbitos profesionales .

3.2.3 Componente de la Formación Profesional

Schön (1992, p.282) considera:

FORMACIÓN TEÓRICA Y FORMACIÓN PRÁCTICA

Con la finalidad de construir puentes entre la ciencia aplicada y la acción, cualquier oportunidad de practica debería convertirse en un lugar donde

los profesionales aprendan a reflexionar sobre sus teorías implícitas de los fenómenos de la práctica, ante los representantes de las disciplinas cuyas teorías formales son comparables a la teoría implícita de los casos prácticos, los dos tipos de teorías se deberían poder acoplar mutuamente, no solo para ayudar a los académicos a explorar la práctica como material para la investigación básica, sino también para animar a los investigadores en la universidad y en la práctica a aprender unos de otros.

En el momento de elaborar todo esto, los profesionales podrían reflexionar sobre, los procesos de indagación propios, examinar los cambios de conocimiento propio y comparar las experiencias reales de aprendizaje con las teorías formales.

3.3 EXPERIENCIA PROFESIONAL

3.3.1 Concepto

(Cubeyro y fernandez, 1996, p.15) menciona que es: “Conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior”.

(Ibarra, 2000 p.21) define el concepto de experiencia laboral: “Es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

3.3.2 Importancia

(Donoso y Rodríguez, 2007 p.89) destaca la importancia de la experiencia profesional y el protagonismo de la persona en la construcción de sus competencias, cuando expresan que: La experiencia profesional adquirida en el trabajo constituye una buena base para el crecimiento de una

mentalidad heurística, investigadora, núcleo central de una mentalidad competente, que va a servir para usar la pesquisa y la resolución de problemas en cualquier situación laboral

3.4 DEMANDA LABORAL

3.4.1 Concepto

(Fontana, 2003 p.122) menciona que: “La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores”

3.4.2 Teoría

Carrasco, Castaño y Pardo (2011, p. 96) menciona:

TEORIA DE LA SELECCIÓN (O FILTRO)

La teoría de selección o filtro expuesta por Arrow (1973) y Spence (1973) supone que la educación no aporta un incremento de productividad del individuo, sino que constituye una herramienta para clasificar a los individuos en un mercado con información imperfecta en función de su capacidad productiva aparente. Este planteamiento permite explicar por qué personas con niveles educativos semejantes desempeñan ocupaciones diversas y perciben ingresos diferentes.

Debido a la falta de información de los empleadores respecto a la productividad de los candidatos a ocupar un puesto de trabajo, se realiza una previsión sobre su capacidad sobre la base de su titulación académica. La utilización de estas credenciales como indicativos de las habilidades potenciales del trabajador se debe a que los empleadores han aprendido que, dentro del propio sistema educativo, existe una relación entre las capacidades y competencias exigidas para un determinado nivel de educación y los logros académicos. A través de experiencias previas han comprobado que las personas que superan con éxito las exigencias

del sistema educativo tienen las competencias y cualidades demandadas por el mercado de trabajo. De este modo, la educación constituye un filtro en manos de los empleadores a la hora de seleccionar trabajadores para sus vacantes, teniendo más probabilidad de quedarse en paro los trabajadores con menores niveles de formación.

3.5 LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EXPERIENCIA LABORAL, EN LA DEMANDA LABORAL

3.5.1 Influencia de la Formación Profesional en la Demanda Laboral

La formación profesional busca conocer la valoración que los egresados de la formación que recibieron, de acuerdo con la estructuración de conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que les brindó la institución en que cursaron sus estudios, así como el aprendizaje de habilidades y aptitudes que inducen y facilitan la aplicación de los conocimientos a los problemas típicos de naturaleza laboral y profesional. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación, 1998, p.46).

En su investigación Becerra (2005, p.32) menciona:

Para generar las ternas o listas cortas, los reclutadores revisan, sobre todo, la experiencia previa del candidato, luego de lo cual reducen el número de currículos. También existen empresas que filtran en función de las notas alcanzadas por el candidato. Es más, algunas tienen como requisito que haya terminado en el tercio superior de su promoción, especialmente para el caso de postulantes que han concluido sus estudios superiores recientemente. Al respecto, algunos reclutadores entrevistados reconocieron que un rendimiento académico elevado es una señal de esfuerzo y dedicación, cualidades que valoran dichas empresas. Sin embargo, la mayoría reconoció que las notas o calificaciones no son usadas para descartar a los candidatos, sino solo como un indicador más.

Al respecto Martin (2009, p.104) sostiene:

La llamada formación de oferta para el mercado ocupacional, tiene por objetivo ofrecer a los trabajadores, ocupados o desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo profesional personal de los trabajadores de forma que les capacite para el desarrollo cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

3.5.2 Influencia de la Experiencia Laboral en la Demanda Laboral

Una tercera hipótesis respecto a la relación entre el funcionamiento del mercado de trabajo y el desempleo juvenil se refiere a las distorsiones introducidas por la legislación laboral. Específicamente, si el salario mínimo no toma en cuenta las diferencias de productividad entre los jóvenes profesionales. Carentes de experiencia profesional y por lo tanto menos productivos, y los adultos el monto consecuencia, la empresas preferirían contratar a personas de más edad y experiencia profesional (CEPAL - Naciones Unidas – 2003, p.53).

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1 DEMANDA LABORAL POR EL ECONOMISTA

Es uno de los indicadores que se han utilizado para medir la demanda laboral de los economistas en la provincia de Leoncio Prado es la remuneración que reciben por su trabajo, para ello se muestra en el siguiente gráfico.

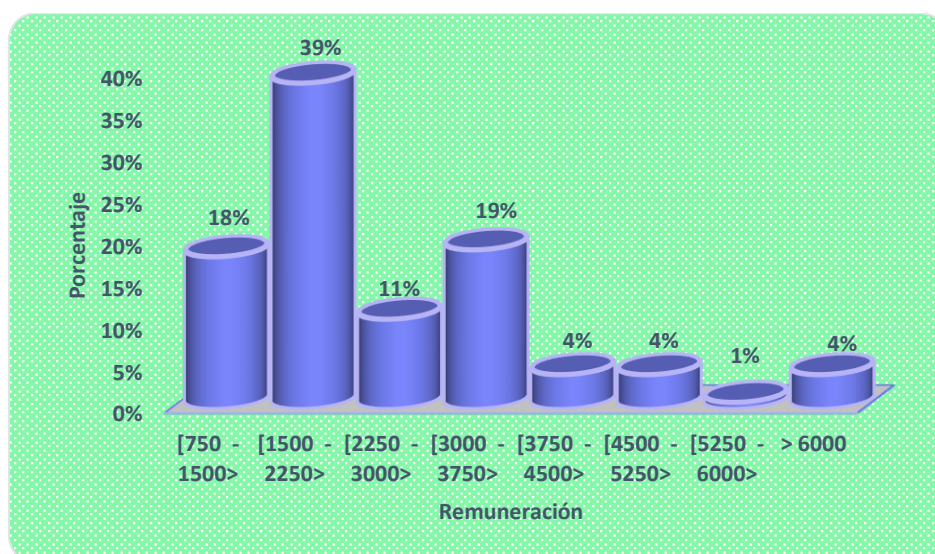


Gráfico 1: Remuneración Actual de los Economistas

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

En la investigación realizada se puede apreciar el pago a los profesionales economistas que en un 39% se encuentra en un rango de pago de 1500 a 2250, seguido en 19% que se encuentran con un pago de 3000 a 3750; puesto que va depender el número de años que este dentro de la institución.

Seguidamente existe un 18% de economistas que estén ganando un sueldo mínimo que va desde 750 a 1500 muchos de ellos aún tienen que ser capacitados dentro de las intuiciones ya que esto genera un costo es por ello que su pago se encuentra en ese rango, vemos también que un 11% están siendo remunerados en 2250 a 3000.

Por último se visualiza pocos economistas en un 4% que estén por un rango mayor a 4500 soles, estos se puede apreciar en entidades públicas, es porque tienen mayor conocimientos esto le ha servido de los años de trabajo; mayor capacitación; especialización en un tema específico puesto que valoran su trabajo y es de suma importancia que al menos debe existir un economistas laborando uno en cada distrito.

Cabe resaltar que estos datos, se han tomado solo en la provincia de Leoncio Prado y cada uno de los distritos.

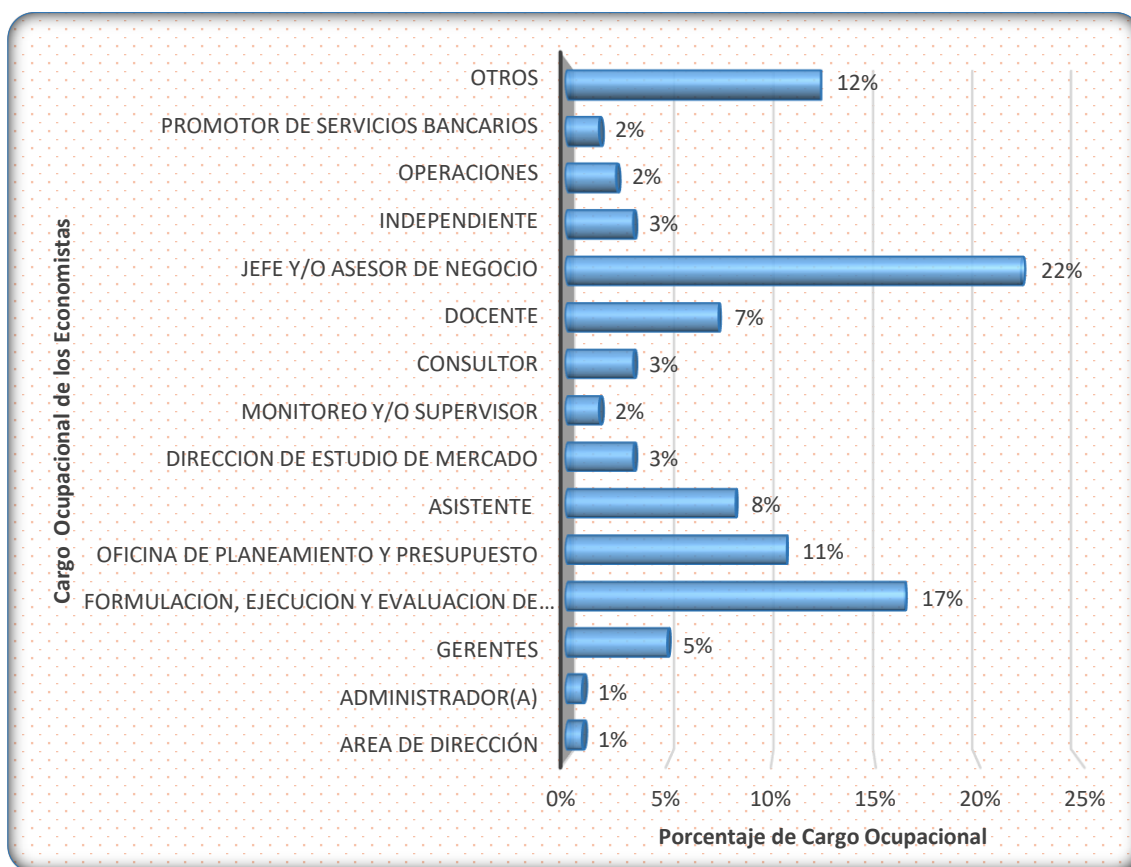


Gráfico 2: Cargo Ocupacional

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

De los 121 encuestados cada uno de ellos desempeñan su función en diferentes cargos en el sector financiero, el 22% trabaja como jefe y/o asesor de negocio; ya que en la actualidad en la provincia existe una gran cantidad de instituciones financieras, pero no solo se debe preparar al economistas para un entorno local o regional sino también para un entorno nacional e internacional por que se necesitan y se van a seguir necesitando economistas para que trabajen como: analistas de crédito, economistas que puedan evaluar bien las carteras, analistas financieros para ver qué pasa con las acciones, que está ocurriendo en los mercados de bonos y de esta forma evidentemente van a poder ofrecer consejos a los inversionistas de donde poner su dinero.

También no se debe dejar de las lado a las entidades bancarias ya que en la provincia los profesionales economistas vienen trabajando en estas instituciones como; promotores de ser bancarios y en operaciones pero solo en un 2%.

Los restantes está desglosado y se encuentran en instituciones públicas ; el 12% de los profesionales se están dedicando a otras funciones tales como son: área de abastecimiento, racionalización, apoyo en RR.HH, área de logística, entre otros, seguidamente el 11% se encuentran trabajando en la oficina de planeamiento y presupuesto, seguido un 17% se encuentran formulando, y evaluando proyectos, un 8% están trabajando como asistentes en indiferentes áreas del sector público ,también un 7% de los encuestados se desempeñan como docentes ,seguido por un 5% de economistas que se desempeñan como gerentes en instituciones públicas y privadas.

Los restantes en pocas proporciones trabajan como gerentes, subgerentes administradores, supervisores, como directores en estudio de mercado, consultores todos ellos en instituciones públicas, como se observa en el grafico existe solo un 3% que se encuentran trabajando de manera independiente con un negocio propio.

4.1.2 FORMACIÓN PROFESIONAL

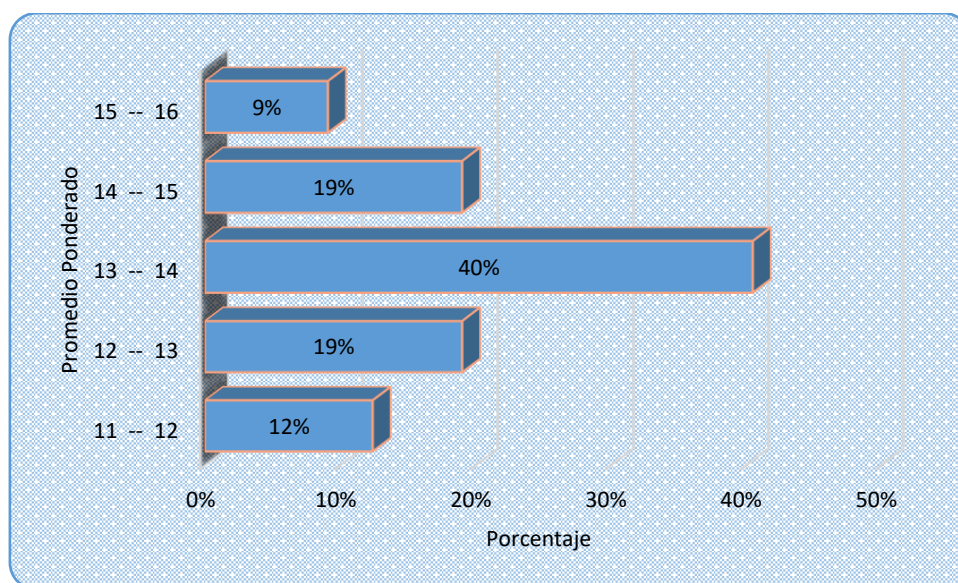


Gráfico 3: Promedio Ponderado de los Encuestados

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

De los 121 profesionales encuestados, el 40% terminaron la universidad con un promedio ponderado acumulado de 13 a 14 de nota, seguido por un 19% que estuvieron en el rango de 12-13 y 14-15 de nota, siendo solo un 12% que están con nota de 11 y 12 por ultimo solo una proporción reducida de 9% obtuvieron una nota de 15 y 16.

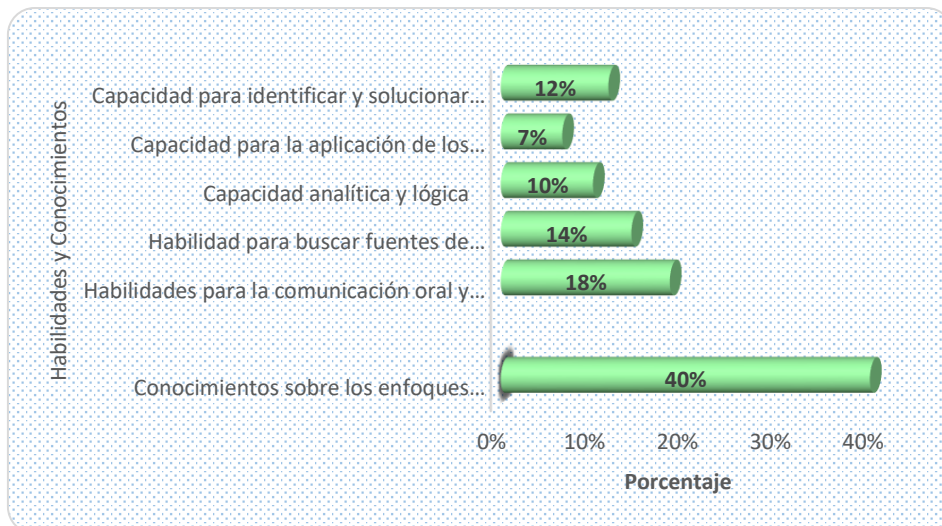


Gráfico 4: Habilidades y conocimientos que aprendieron en la universidad

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

En la investigación realizada las habilidades y conocimientos que aprendieron los profesionales durante su paso por la universidad; el 40% de los encuestados respondieron que obtuvieron conocimientos sobre los enfoques teóricos de la carrera; que si bien es muy importante porque muchas organizaciones han comenzado a preferir a profesionales que cuentan con los conocimientos teóricos y realizan programas internos de la empresa para capacitarlos.

Seguidamente los egresados también respondieron un 18% que aprendieron habilidades para la comunicación oral y escrita; cabe mencionar que él Dr. Luis Carranza; uno de los economistas más prestigioso de América Latina comentó que para el 2016; un economista tiene que tener gran capacidad de comunicación, poder de expresión oral y por escrito sus ideas, porque es la forma como comunicas tu análisis ;también tomó en cuenta que tiene que estar acostumbrados a trabajar en equipo y a dirigir equipos.

Así mismo con un 14% de los profesionales economistas aprendieron habilidades para buscar fuentes de información, seguido con un 12% aprendieron la capacidad para identificar y solucionar problemas. Por ultimo solo un 7%de profesionales que aprendieron aplicar los conocimientos teóricos a lo práctico, por lo tanto se debe seguir trabajando en estos aspectos.

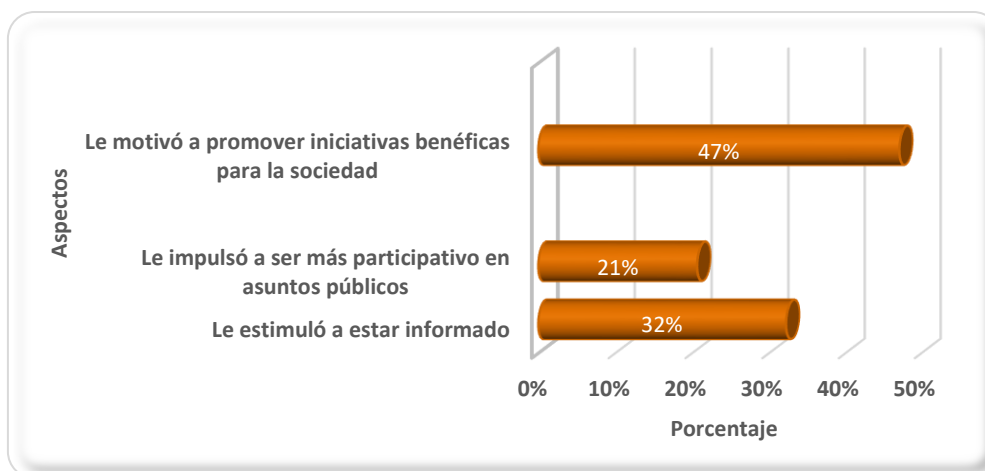


Gráfico 5: Aspectos de la formación social en la universidad

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

En la encuesta realizada también se tomó en cuenta el aspecto social en este caso se planteó 3 alternativas, de los cuales el 47% respondieron que durante su formación en la universidad les motivó a promover iniciativas benéficas para la sociedad como obras sociales ya sea propio del alumno y también llevado en cursos tales como; sociología y/o electivo; ya que es muy importante porque pueden percibir la realidad de la sociedad de manera directa y así cuando nuestros profesionales tengan que ocupar cargos de instituciones públicas sepan asignar bien los recursos ;en temas de inversión , de infraestructura, temas de gasto social, en educación, en salud.

Así mismo un 32% prefieren estar más informado de sus cursos dedicarse plenamente a los estudios que dicta cada semestre y por ultimo un 21% le motivo a estar más participativos en asuntos públicos

Cuadro 1: Satisfacción de la Formación Profesional Recibido en la Universidad

Satisfacción de la Formación Profesional Recibido en la Universidad	N° de Egresados	(%) de Egresados
Totalmente	47	39%
Regularmente	62	51%
Parcialmente	10	8%
Poco	2	2%
Nada	0	0%
TOTAL	121	100%

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

El 51% de los encuestados se encuentran regularmente satisfecho motivo que será explicado en el gráfico 07, seguidamente un 39% se encuentran totalmente satisfechos con la formación que le brindó la universidad, por ultimo un 8% se encuentran parcialmente satisfecho y un grupo reducido de encuestados de 2% están poco satisfechos, a continuación explicaremos cada uno de los motivos el por qué se encuentran satisfechos e insatisfechos.

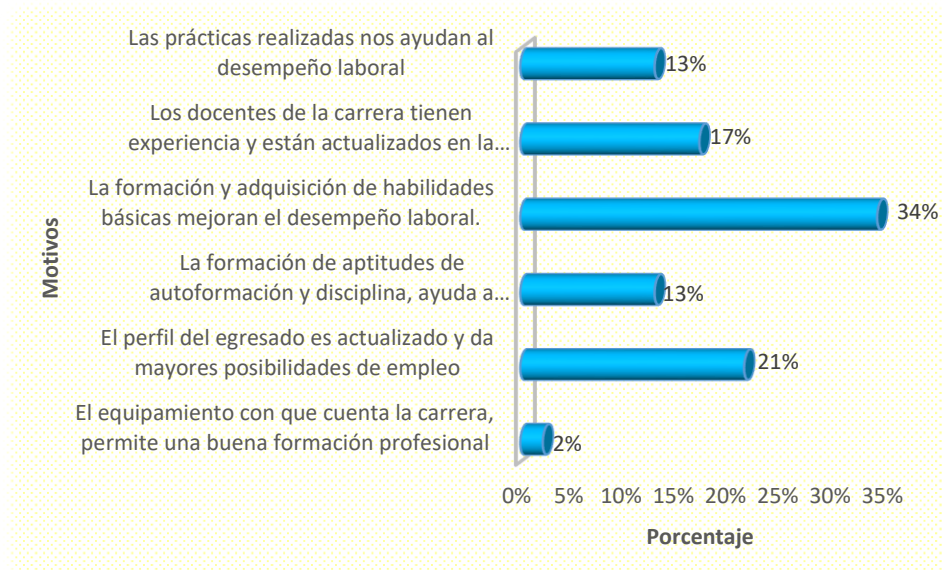


Gráfico 6: Motivos Porque Está Satisfecho

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

De los 47 profesionales que respondieron que están totalmente satisfecho con la formación recibida de ellos 34% opinaron que la satisfacción se debe a que pudieron obtener la formación correcta y adquirir habilidades básicas para un bien desempeño laboral, siguiendo un 21% que respondieron que el perfil que cuenta el economistas egresados de la UNAS esta actualizado y le ayuda a que tenga mayores posibilidades de trabajo, y grupo muy reducido opinaron que en un 2% que el equipamiento con que cuenta la carrera permite una buena formación.

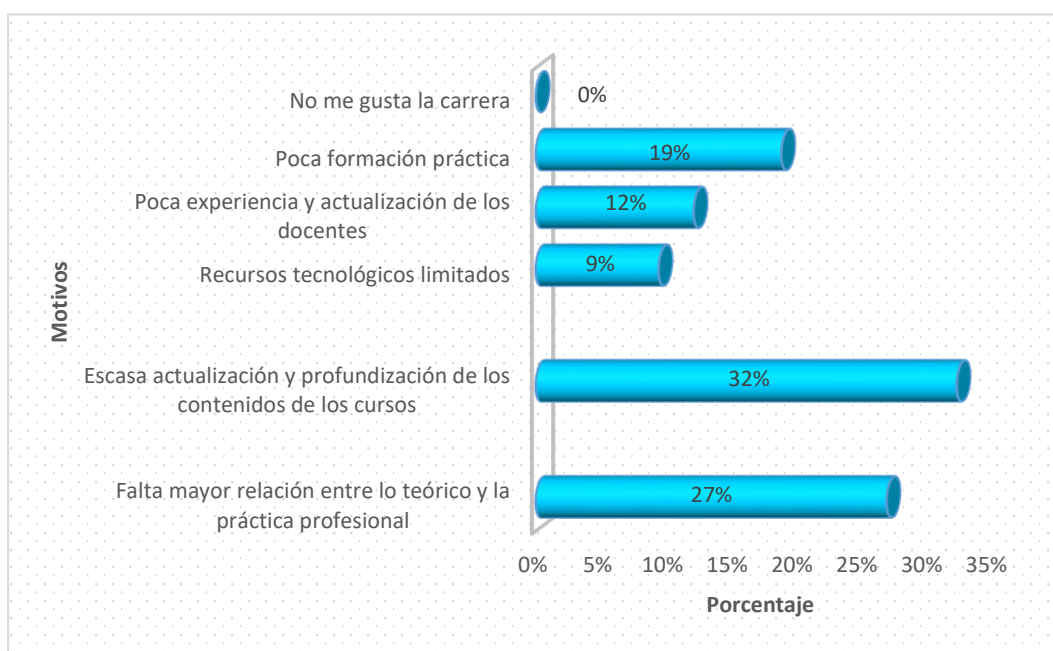


Gráfico 7: Motivos porque no está satisfecho con la formación

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

De los 74 profesionales que respondieron que se encuentran regularmente, parcialmente y poco satisfecho con la formación recibida, de ellos el 32% nos hicieron saber que existe una escasa actualización y profundización en los contenidos de los cursos, se referían que muchas veces no se llega a culminar lo que se dicta en los sílabos, también dijeron que se debe estar informado de nuevas teorías que van apareciendo.

Seguido por 27% que opinaron que falta mayor relación entre lo teórico y práctico, así mismo un 19% dijeron que existe muy poca formación práctica, se refiere a que las practicas pre profesionales deben ser supervisadas para saber que estén desempeñando lo que aprendió en la universidad.

Por ultimo un 12% y un 9% de encuestados dijeron que los docente cuentan con poca experiencia y una escasa actualización en los cursos.

Cargo Ocupacional	Total	Promedio Ponderado Acumulado	
Gerente	6	14--16	} 6
Administrador(a)	1	14	
Sub Gerente	4	14	} 63
Formuladores , Evaluadores de proyectos y supervisores	14	14--15	
Consultor	4	14	
Docente	9	13--15	
Jefe y/o Asesor de Negocio, Independientes	31	12--14	
Área de Dirección y estudio de Mercado	5	13	} 52
Operaciones	3	13	
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	13	12--13	
Promotor de Servicios Bancarios, Asistentes	13	11--13	
Otros	18	11--15	
TOTAL	121		

Cuadro 2: Cargo que ocupan de los Profesionales

Fuente : Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15
OCDA –UNAS

De los 121 profesionales encuestados 6 de ellos se encuentran como gerentes en diferentes instituciones públicas y privadas, se pudo notar en el momento del recojo de información son ellos los que más destacaron en su formación profesional obteniendo promedios ponderados acumulado mayores a 14 llegando a un máximo de 16.

Seguidamente 63 profesionales se encuentran laborando como administradores sub gerentes, evaluadores de proyectos, docentes, entre otros, de ellos cuando se pidió información de sus promedios acumulados obtenidos durante su formación se encuentran en un rango de 12 a 15 de nota.

Por ultimo del total de encuestados, 52 profesionales se desempeñan en el área de dirección, operaciones, área de planeamiento y presupuesto, promotores de servicios bancarios, entre otros, teniendo como rango de 11 a 13.

Cabe resaltar, esta información fue recopilada solo a nivel provincial, y las notas de cada uno de los encuestados se pidieron en la oficina de coordinación y desarrollo académico – OCDA UNAS.

4.1.3 EXPERIENCIA LABORAL

Para esta variable independiente, uno de los indicadores que se utilizó para su realización; fue el tiempo de permanencia que lleva el profesional economista en el trabajo para ello fue dividido en 2 partes: el primero como tiempo de permanencia en la actual instituciones y el segundo por el total de tiempo de ejercicio de la profesión, todos ellos fueron medidos por número de años.

Cuadro 3: Tiempo de Permanencia en la Actual Institución

Tiempo de Permanencia en la actual Institución (Años)	N° de Egresados Encuestados	(%) de Egresados
< 1	52	43%
1 -- 3	23	19%
3 -- 6	18	15%
6 -- 9	8	7%
9 -- 12	5	4%
12 -- 15	7	6%
15 -- 18	2	2%
> 18	6	5%
TOTAL	121	100%

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

En la investigación realizada el 43% de los economistas para el año 2015 se encuentran menor a 1 año en su centro laboral estos se ha notado mayormente en el sector público de la provincia de Leoncio prado ya que hubo un reestructuramiento por el cambio de gobierno, seguido con un 19% que se encuentran laborando de 1 a 3 años esto se pudo notar en gran parte en el sector privado ya que los cambios que hubieron fueron mínimos en lo que respecta a la mano de obra, y por ultimo vienen laborando de 15 a 18 años y mayor a 18 años solo un 2% y 5%, muchos de estos se encuentran en instituciones públicas ya que son profesionales nombrados.

Cabe resaltar que estos datos fueron recopilados solo en la provincia de Leoncio prado y en diferentes instituciones que vienen laborando.

Cuadro 4: Tiempo De Ejercicio de la Profesión

Tiempo de Ejercicio de la Profesión (Años)	N° de Egresados Encuestados	(%) de Egresados
< 1	6	5%
1 -- 3	33	27%
3 -- 6	26	21%
6 -- 9	13	11%
9 -- 12	15	12%
12 -- 15	14	12%
15 -- 18	6	5%
> 18	8	7%
TOTAL	121	100%

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

De la información recopilada el 27% de los encuestados ejercen la carrera profesional de 1 a 3 años después de haber egresado, seguido un 21% que vienen ejerciendo su carrera de 3 a 6 años, ya que muchos de ellos en su opinión dieron a conocer que en principio fue muy dificultoso adaptarse al mercado laboral por la competencia que demandaba es por ello que tuvieron que empezar desde muy abajo y poco a poco ir conociendo las formas y técnicas para el trabajo.

Existe un 5% y 7% que vienen laborando de 15 a 18 años y mayor a 18 años estos encuestados se encuentran en un rango de edad pasado los 50 años ya que estos economistas son nombrados en la institución, a pesar de ello siguen capacitándose en los temas actuales, llevando cursos de especialización dependiendo en la instituciones donde vienen laborando; como se sabe son de mucha utilidad y la experiencia que abarcaron durante los años de su vida profesional como economistas les sirvieron para seguir siendo demandados pero de manera reducida por las instituciones que requieran su servicio.

4.1.4 VARIABLES DE CONTROL

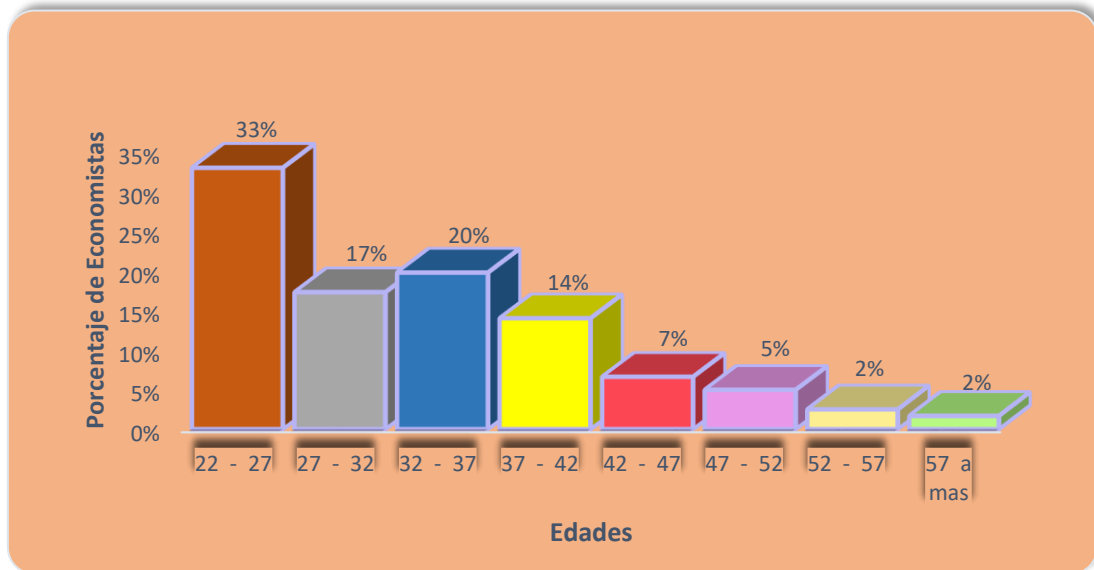


Gráfico 8: Proporción de los Encuestados Según la Edad (Años)

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

En términos gráficos, se observa que de los profesionales encuestados tienen la edad de 22 a 27 años apreciando que en un 33% de los egresados que son relativamente jóvenes siendo ya establecidas en la provincia, seguido por egresados de 32 a 37 años en un 20% a comparación con los profesionales mayores de 57 años que solo conforman un 2% en la provincia, esto nos da una muestra de que las empresas prefieren personas jóvenes para que sean parte de su equipo de trabajo, ya que estos poseen mayores habilidades técnicas, creatividad, conocimientos, capacidad para adaptarse al clima laboral, trabajo en equipo y flexibilidad para ser moldeado al modelo propio de la empresa.

Sexo de los Profesionales Economistas

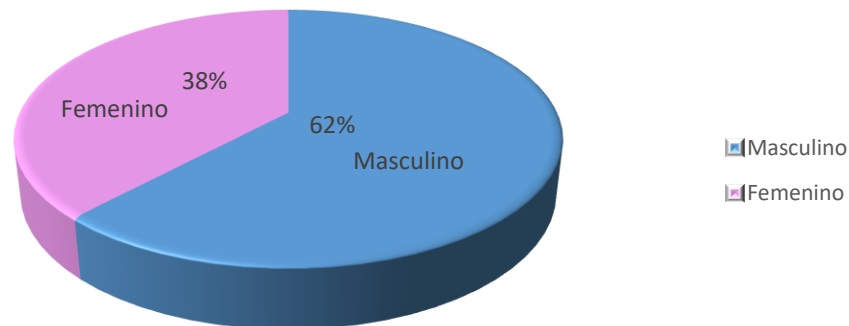


Gráfico 9: Proporción de los Encuestados Según su Sexo

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

En el mercado laboral de la ciudad de Tingo María se cuenta con 62% de egresados masculinas que se encuentran laborando en las instituciones de la provincia, ya que son las más requeridos tanto por empresas públicas y privadas, este resultado refleja porque según fuente de los empleadores, existen más egresados masculinos por que poseen disponibilidad a tiempo completo, ya que tienen que pasar gran parte del día en el campo, adaptabilidad al clima laboral, y cuentan con mayor horas disponibles ya que muchas empresas privadas trabajan mayor a 8 horas.

Cabe resaltar que esta proporción solo es válida dentro de la provincia de Leoncio Prado, ya que la encuestada fue realizada solo en la zona mencionada.

Cuadro 5: Grado Académico

Grado Académico de los Economistas	ft	ht
Bachiller	43	36%
Titulado	76	63%
Egresados	2	2%
TOTAL	121	100%

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

De los encuestados el 63% se encuentran laborando en la provincia de Leoncio Prado como titulado en la carrera de Economía, ya que el mercado laboral en la actualidad son más exigentes y por ende existe mayor competencia ya sea de la misma especialidad o de diferentes especialidades, seguido un 36% que se encuentran laborando solo con el grado académico de bachiller y un reducido 2% de los egresados de la facultad de economía se les tomó en cuenta ya que vienen laborando en instituciones públicas en función a la carrera que egresaron.

Cuadro 6: Instituciones Donde Laboran los Economistas

Tipo de Institución Donde Laboran los Economistas	N° de Egresados Encuestados	(%) de Egresados
Entidad Privada	41	34%
Entidad Publica	76	63%
Independiente	4	3%
TOTAL	121	100%

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

Se ha encuestado a los egresados que laboran en diferentes instituciones, de ellos el 63% se encuentran laborando como economistas en el sector público; ejerciendo diferentes cargos pero teniendo un peso mayor como formuladores y evaluadores ya que estos son más remunerados, seguido por un 34% que se encuentran en el sector privado; gran parte de ellos en entidades financieras siendo también una de las ramas del economista, y por ultimo 4 de los 121 encuestados se encuentran trabajado como profesional independientes; teniendo su negocio propio.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

4.2.1. Explicación de la Hipótesis

VALORACIÓN DEL ECONOMISTA

Esta variable es el indicador principal de la variable dependiente ya que esta expresado en unidades monetarias, este indicador nos va ayudar determinar la remuneración de los encuestados, ya que el pago obtiene por su trabajo como economistas nos va ayudar determinar el nivel de demanda laboral que tienen el profesional economistas egresado de la unas en la provincia de Leoncio prado.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Esta variable ha sido expresada la formación que recibieron en la universidad para ello se ha medido con el promedio ponderado acumulado que obtuvieron nuestros profesionales cuando egresaron de la unas. Estos datos fueron recopilados con la encuesta realizada en la provincia de Leoncio Prado y mediante el registro que existe en la Oficina de Coordinación y Desarrollo Académico - OCDA.

EXPERIENCIA LABORAL

Esta variable ha sido expresada, el tiempo de permanencia en un trabajo, esto se ha medido mediante el número de años que viene laborando como economistas ya sea en una entidad privada o pública. Estos datos fueron recopilados con la encuesta realizada en la provincia de Leoncio Prado.

4.2.2. Hipótesis

LA DEMANDA LABORAL POR EL ECONOMISTA DE LA UNAS, ESTÁ EN FUNCION DE SU FORMACION PROFESIONAL Y EL NIVEL DE EXPERIENCIA LABORAL.

VARIABLE DEPENDIENTE Y:

Y = El nivel de Demanda Laboral

Indicador principal

Y_1 = valoración del economista

UM = Remuneración Mensual

VARIABLE INDEPENDIENTE X_1 :

X_1 = Formación Profesional

Indicador de X_1

X_{11} = formación en la universidad

UM = Promedio Ponderado Acumulado

VARIABLE INDEPENDIENTE X_2 :

X_2 = Experiencia Laboral

Indicador de X_1

X_{21} = Tiempo de permanencia en el trabajo

UM = Número de años

VARIABLES DE CONTROL

Z_3 = Educación { 1, Titulado
0, Bachiller

Z_1 = Edad { 1, Femenino
0, Masculino

$Z_6 = \text{Centro Laboral} \begin{cases} 1, \text{ Privado} \\ 0, \text{ P\acute{u}blico} \end{cases}$

4.2.3. Modelo

Modelo Funcional:

$$DL = f(\overset{+}{\widehat{FP}}; \overset{+}{\widehat{EL}})$$

Modelo Ecuacional:

$$Y (\ln W) = \beta_0 + \beta_1 EDUC + \beta_2 EL + \beta_3 EL^2 + \beta_4 FP + \beta_5 Z_i + \mu_i$$

Donde:

DL = Demanda Laboral

FP = Formación Profesional

EL = Experiencia Laboral

W = Salarios

EDUC = Educación

β_0 = Representa el termino o parámetro es decir, observa la fluctuación de nivel de demanda laboral (Y) sin la influencia de FP, EL, y variables de control.

β_1 = Es un parámetro y recoge el efecto de la educación para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

β_2 = Es un parámetro y recoge el efecto de la experiencia laboral (EL) para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

β_3 = Es un parámetro y recoge el efecto de la experiencia laboral a largo plazo (EL^2), para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

β_4 = Es un parámetro y recoge el efecto de la formación profesional (FP), para explicar el nivel de demanda laboral (Y) en la provincia de Leoncio prado.

β_5 = Es un parámetro y recoge el efecto de la variable de control.

μ_i = Es el término aleatorio, contiene información de otras variables independientes que no están presentes en el modelo, puesto que son variables que puedan o no influir de manera significativa para explicar el nivel de demanda laboral en la provincia de Leoncio Prado.

Además, el modelo, respecto al término aleatorio se espera que contenga las siguientes propiedades:

$$E(\mu_i) = 0$$

$E[\mu_i]^2 = \sigma_{\mu}^2$ (Debe de cumplir la condición de homocedasticidad, es decir, varianza constante a lo largo de toda la muestra).

4.2.4. Cuadro principal

Cuadro 7: Cuadro Principal

N°	UNIDAD DE ANALISIS	REMUNERACION (DEMANDA LABORAL EN S/.)	FORM.PROF (PROMEDIO PONDERADO)	EXPERIENCIA LABORAL (TOTAL DE AÑOS Y MESES DE TRABAJO COMO ECONOMISTA)
1	ECO.68	S/. 6,500.00	14.67	14
2	ECO.120	S/. 6,500.00	13.75	25
3	ECO.5	S/. 6,000.00	14	33
4	ECO.25	S/. 6,000.00	12	12
5	ECO.21	S/. 5,500.00	14	9
6	ECO.72	S/. 5,000.00	12	14
7	ECO.86	S/. 5,000.00	13.7	10
8	ECO.87	S/. 5,000.00	14	14
9	ECO.36	S/. 4,500.00	14	8
10	ECO.92	S/. 4,500.00	15.18	4
11	ECO.88	S/. 4,300.00	12.8	13
12	ECO.74	S/. 4,200.00	12.45	25
13	ECO.69	S/. 4,000.00	13	10
14	ECO.118	S/. 4,000.00	13	16
15	ECO.38	S/. 3,800.00	15	14
16	ECO.73	S/. 3,600.00	13.43	11
17	ECO.75	S/. 3,600.00	12	12
18	ECO.29	S/. 3,500.00	10.76	15
19	ECO.48	S/. 3,500.00	14	9
20	ECO.64	S/. 3,500.00	15.1	3
21	ECO.95	S/. 3,500.00	13	3
22	ECO.90	S/. 3,200.00	15.45	1
23	ECO.6	S/. 3,000.00	13.8	13
24	ECO.7	S/. 3,000.00	12.8	24
25	ECO.11	S/. 3,000.00	13.5	10
26	ECO.13	S/. 3,000.00	13.57	9
27	ECO.26	S/. 3,000.00	12.91	5
28	ECO.28	S/. 3,000.00	12	5
29	ECO.79	S/. 3,000.00	14	7
30	ECO.91	S/. 3,000.00	14	3
31	ECO.93	S/. 3,000.00	14.8	2
32	ECO.105	S/. 3,000.00	13.81	16
33	ECO.106	S/. 3,000.00	15.3	14
34	ECO.108	S/. 3,000.00	12.51	15
35	ECO.110	S/. 3,000.00	14.08	19
36	ECO.113	S/. 3,000.00	15.05	15

37	ECO.115	S/. 3,000.00	13.22	20
38	ECO.4	S/. 2,800.00	13.1	12
39	ECO.14	S/. 2,800.00	13	11
40	ECO.60	S/. 2,700.00	11	9
41	ECO.59	S/. 2,600.00	13.45	6
42	ECO.63	S/. 2,600.00	12	23
43	ECO.66	S/. 2,600.00	10.87	38
44	ECO.1	S/. 2,500.00	13	1
45	ECO.24	S/. 2,500.00	12.8	4
46	ECO.42	S/. 2,500.00	14	10
47	ECO.57	S/. 2,500.00	14	14
48	ECO.82	S/. 2,500.00	13.15	12
49	ECO.58	S/. 2,250.00	13	11
50	ECO.53	S/. 2,200.00	13	6
51	ECO.54	S/. 2,200.00	13	6
52	ECO.62	S/. 2,200.00	14.8	14
53	ECO.19	S/. 2,100.00	13	8
54	ECO.3	S/. 2,000.00	12.9	4
55	ECO.10	S/. 2,000.00	13	14
56	ECO.32	S/. 2,000.00	13.45	3
57	ECO.67	S/. 2,000.00	12.9	3
58	ECO.71	S/. 2,000.00	12.44	10
59	ECO.76	S/. 2,000.00	12.17	1
60	ECO.83	S/. 2,000.00	12	10
61	ECO.84	S/. 2,000.00	13	8
62	ECO.100	S/. 2,000.00	13	2
63	ECO.102	S/. 2,000.00	12	3
64	ECO.107	S/. 2,000.00	13.16	5
65	ECO.111	S/. 2,000.00	13.83	10
66	ECO.112	S/. 2,000.00	12.93	13
67	ECO.117	S/. 2,000.00	11.9	4
68	ECO.119	S/. 2,000.00	11.79	2
69	ECO.51	S/. 1,900.00	14.1	8
70	ECO.94	S/. 1,900.00	13.1	2
71	ECO.8	S/. 1,800.00	11	12
72	ECO.18	S/. 1,800.00	12	6
73	ECO.30	S/. 1,800.00	12.6	1
74	ECO.31	S/. 1,800.00	11.15	3
75	ECO.49	S/. 1,800.00	13	2
76	ECO.56	S/. 1,800.00	13.07	2
77	ECO.78	S/. 1,800.00	13.76	7
78	ECO.103	S/. 1,800.00	10.7	11
79	ECO.41	S/. 1,700.00	13	2

80	ECO.81	S/. 1,700.00	12.06	3
81	ECO.35	S/. 1,650.00	13	2
82	ECO.2	S/. 1,600.00	13	2
83	ECO.27	S/. 1,600.00	12	4
84	ECO.20	S/. 1,500.00	12.93	1
85	ECO.33	S/. 1,500.00	12	1
86	ECO.34	S/. 1,500.00	12	1
87	ECO.46	S/. 1,500.00	12	6
88	ECO.61	S/. 1,500.00	11	2
89	ECO.70	S/. 1,500.00	13	1
90	ECO.77	S/. 1,500.00	12	8
91	ECO.89	S/. 1,500.00	11.9	15
92	ECO.96	S/. 1,500.00	13.2	2
93	ECO.97	S/. 1,500.00	14	4
94	ECO.98	S/. 1,500.00	13.01	1
95	ECO.104	S/. 1,500.00	14.15	3
96	ECO.109	S/. 1,500.00	14.9	1
97	ECO.114	S/. 1,500.00	14.07	5
98	ECO.116	S/. 1,500.00	12.98	2
99	ECO.121	S/. 1,500.00	12	5
100	ECO.39	S/. 1,300.00	11.14	7
101	ECO.55	S/. 1,300.00	12	2
102	ECO.12	S/. 1,200.00	11.1	2
103	ECO.15	S/. 1,200.00	14	2
104	ECO.17	S/. 1,200.00	12.99	1
105	ECO.22	S/. 1,200.00	11.85	1
106	ECO.23	S/. 1,200.00	12.5	1
107	ECO.37	S/. 1,200.00	12.71	0
108	ECO.40	S/. 1,200.00	12	6
109	ECO.43	S/. 1,200.00	12.25	3
110	ECO.47	S/. 1,200.00	12.63	2
111	ECO.80	S/. 1,200.00	13	1
112	ECO.101	S/. 1,200.00	11	17
113	ECO.52	S/. 1,100.00	11.83	5
114	ECO.9	S/. 1,000.00	13.28	2
115	ECO.44	S/. 1,000.00	12	1
116	ECO.50	S/. 1,000.00	15.61	0
117	ECO.65	S/. 1,000.00	12.39	1
118	ECO.85	S/. 1,000.00	12.96	1
119	ECO.16	S/. 900.00	13.12	1
120	ECO.99	S/. 750.00	12.8	1
121	ECO.45	S/. 700.00	12	0

Fuente: Encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

4.2.5. Regresión

El modelo, que explica la demanda laboral de los economistas en la provincia de Leoncio prado, ha sido estimada mediante el uso de una regresión lineal múltiple, para los parámetros fueron mediante el mínimo cuadro ordinario - MCO; así poder regresionar para ello se utilizó el paquete estadístico Econometric Eviews, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro 8: Modelo de la Demanda Laboral

Dependent Variable: Ln(Y)				
Method: Least Squares				
Date: 11/18/15 Time: 20:50				
Sample: 1 121				
Included observations: 121				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.251075	0.375774	13.97402	0.0000
Z ₃	0.193428	0.085848	2.253135	0.0262
X ₂	0.061967	0.015960	3.882676	0.0002
X ₂ ²	-0.001212	0.000415	-2.922073	0.0042
X ₁	0.126818	0.026586	4.770080	0.0000
Z ₆₁	0.294956	0.062043	4.754081	0.0000
Z ₁	0.006130	0.006211	0.986934	0.3258
R-squared	0.609474	Mean dependent var		7.658343
Adjusted R-squared	0.588920	S.D. dependent var		0.481113
S.E. of regression	0.308468	Akaike info criterion		0.541711
Sum squared resid	10.84737	Schwarz criterion		0.703451
Log likelihood	-25.77353	F-statistic		29.65237
Durbin-Watson stat	1.735059	Prob(F-statistic)		0.000000

FUENTE: Elaboración Propia

Donde:

Ln (Y) =	Logaritmo de “Y” Variable dependiente
C =	Representa el parámetro, observa la fluctuación de “Y” sin la influencia de las variables independientes.
Z ₃ =	Educación
X ₂ =	Experiencias laboral
X ₂ ² =	Efecto decreciente de la experiencia laboral sobre “Y”
X ₁ =	Formación profesional
Z ₆₁ =	Centro laboral privado
Z ₁ =	Edad

Para poder realizar este modelo se ha tomado en cuenta la base teórica, en este casos se ha trabajado con la ecuación tradicional de mincer, que estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), un modelo semilogaritmico usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral y el cuadrado de esta ecuación, los datos utilizados para su estimación provienen tradicionalmente de datos transversales.

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \varepsilon$$

Donde:

Y	= Ingresos del individuo
S	= años de educación formal
Exp	= Experiencia laboral
E	= termino de perturbación aleatoria

Para el caso de la demanda laboral se ha tomado en cuenta que los ingresos está por el lado de la remuneración que es pagado a los profesionales por su trabajo realizado en las instituciones que viene laborando en la provincia de Leoncio Prado, en el caso de educación es ah visto el nivel que alcanzaron cada profesional ya sea como bachiller, titulado ,etc., asimismo se ha tomado en cuenta la experiencia laboral que se ha tomado por años de cada profesional economistas, por último se ha tomado agregado a este modelo la formación profesional del economista y la edad de cada uno de ellos.

4.2.5.1. Análisis de la Ecuación de Regresión

La ecuación de regresión del modelo de la Demanda Laboral con los indicadores de las variables explicativas es:

REPRESENTACIÓN

Estimation Equation:

=====

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1(EDUC) + \beta_2(EL) + \beta_3(EL^2) + \beta_4(FP) + \beta_5(CLP) + \beta_6(ED)$$

Substituted Coefficients:

=====

$$\ln(DL) = 5.182 + 0.193*EDUC + 0.062*EL - 0.001*(EL^2) + 0.127*FP + 0.295*CLP + 0.006*ED$$

Para esta ecuación de regresión nos muestra que la educación percibida por el profesional, tiene una relación positiva porque cuanto más preparado este los economistas a nivel académico, va tener mayor demanda por las empresas, en este caso es necesario saber que los egresados no deben conformarse con sacar un grado de bachiller si no la obtención de un título profesional, una maestría y/o especialización; porque ah mayor educación va existir mayor demanda laboral

La experiencia laboral, tiene una relación positiva con la demanda laboral; porque aparte de obtener conocimiento durante tu formación en la universidad, también debe tener experiencia en el campo laboral y esto se va ver mediante los años de trabajo que tiene el economista a mayor experiencia

laboral tiene mayores posibilidades de ocupar un cargo de gerencia ya sea en una entidad pública o privada.

Así mismo la formación profesional (FP) tiene una relación positiva con la demanda laboral, por lo que tiene que ver mucho el conocimiento que adquiera el economista en su formación profesional en la universidad; esto se puede reflejar en sus promedio ponderado, también se debe complementar la formación; con habilidades técnicas, trabajo en equipo, entre otros, ya que un economista tiene que tener una gran capacidad de comunicación, poder expresar oral y escrito sus ideas, porque es la forma como comunicas tu análisis de un problema o un tema en específico, mediante la encuesta realizada se ha podido percibir que los economistas egresados de la casa universitaria ocupan cargos de gerencia entonces nos hace notar que se tuvo una buena formación profesional ya que esto ayudo a insertarse al mercado laboral.

Por último se ha tomado en cuenta; la edad, el centro laboral privada como variables de control.

4.2.6. Análisis de los Indicadores Estadísticos

El análisis de los indicadores estadísticos comprende en realizar la prueba de bondad de ajuste que son: la pruebas de relevancia global, la prueba de relevancia individual y la detección de hetercedasticidad y de su respectiva corrección.

a) Prueba de Relevancia Global

Para la prueba de relevancia global se ha utilizado el Test de Fisher (F_C y F_T) y se plantea la siguiente hipótesis:

$H_0 : \beta = 0$ (La formación en la universidad o tiempo de permanencia en el trabajo no influyen en la demanda laboral de economistas en la provincia de Leoncio Prado)

$H_a : \beta \neq 0$ (La formación en la universidad o tiempo de permanencia en el trabajo influyen en la demanda laboral de economistas en la provincia de Leoncio Prado).

$\alpha = 0.05$ (Nivel de significancia)

$gl_1 = k - 1 \Rightarrow gl_1 = 7 - 1 \equiv 6$ (k = número de parámetros del modelo de regresión).

$gl_2 = n - k \Rightarrow gl_2 = 121 - 7 \equiv 114$ (n=tamaño de la muestra).

$F_{gl_1;gl_2;\alpha} = F_{6;114;0.05} \Rightarrow 2.18$ (Punto crítico de la tabla F-Fisher).

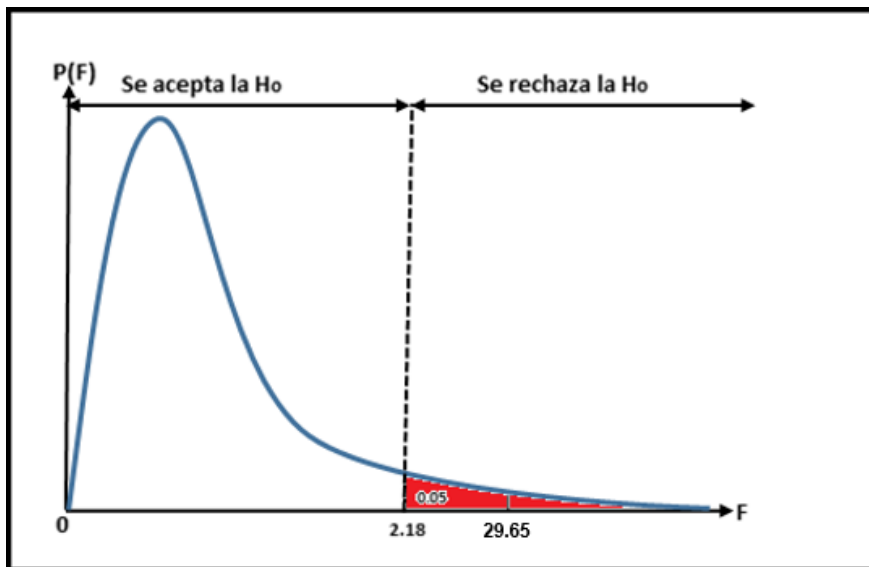


Gráfico 10: Distribución de F – Fisher

FUENTE: Elaboración Propia

$$F_c = \frac{\frac{SCR}{k-1}}{\frac{SCE}{n-k}} \Rightarrow F_c = \frac{CMR}{CME}$$

$$Prob [F \geq F_c / gl_1 = k - 1; gl_2 = n - k]$$

Donde:

F_c = F-Fisher calculado o del modelo

SCR = Suma de cuadrados de la regresión

SCE = Suma de cuadrados de los errores

CMR = Cuadrado medio de la regresión

CME = Cuadrado medio de los errores

Prob = (La probabilidad del F-Fisher calculado o del modelo)

$F_c = 29.65237$ (F-Fisher calculado o del modelo) y en términos de probabilidad
 $Prob [F \geq 29.65237 / g l_1 = 6; g l_2 = 114] = 0.000000$

Como se puede observar; el F-Fisher calculado o del modelo respecto al punto crítico de la tabla se tiene que $F_c > F_t$ ($29.65237 > 2.18$), entonces se rechaza la hipótesis nula, es decir el promedio ponderado que obtuvieron durante su formación en la universidad y el número de años que viene laborando como profesional economista en instituciones públicas y privadas de la provincia de Leoncio Prado influyen de manera significativa en la remuneración que es percibido por su empleo; por último se encuentra en evidencia que la probabilidad de significancia estadística es $p < 0.05$.

b) Prueba de Relevancia Individual

Seguidamente para el caso de planteamiento de hipótesis será de manera individual es decir cada variable debe explicar al modelo

$H_0 : \beta_4 = 0$ (La formación en la universidad que obtuvieron los profesionales no es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral de la provincia de Leoncio Prado).

$H_a : \beta_4 \neq 0$ (La formación en la universidad que obtuvieron los profesionales es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral de la provincia de Leoncio Prado).

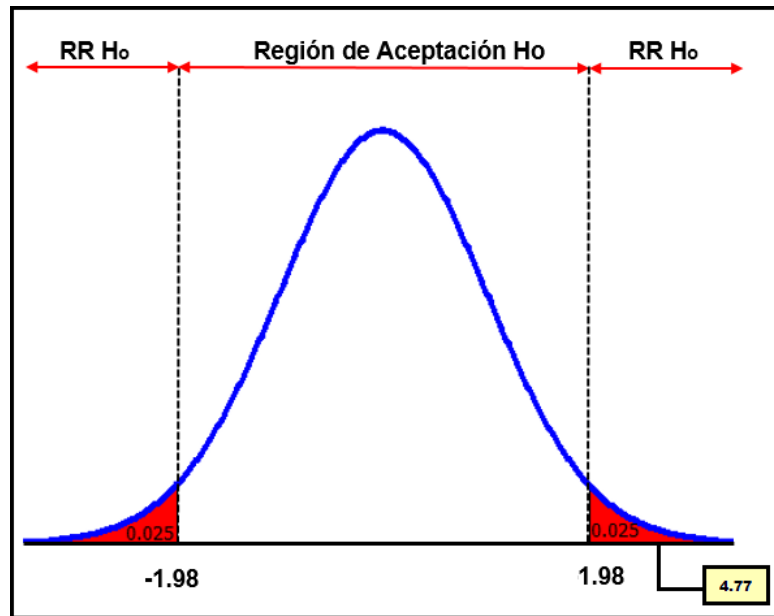


Gráfico 11: Distribución de t-Students

FUENTE: Elaboración Propia

$$t_c = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1}{\sqrt{Var(\hat{\beta}_1)}} \equiv t_c = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1}{SE(\hat{\beta}_1)}$$

$$t_c = \frac{0.126818 - 0}{0.026586} \Rightarrow t_c = 4.770080$$

Finalmente, como $T_c > T_t$ ($4.77 > 1.98$), entonces se rechaza la hipótesis nula, es decir; La formación en la universidad que obtuvieron los profesionales es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral de la provincia de Leoncio Prado, a un nivel de confianza del 95%.

Respecto a la segunda variable de modelo, el planteamiento de hipótesis se basa en corroborar si la experiencia laboral es significativa o no de manera individual).

$H_0 : \beta_2 = 0$ (El tiempo de permanencia en el trabajo no es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral de la provincia de Leoncio Prado).

$H_a : \beta_2 \neq 0$ (El tiempo de permanencia en el trabajo es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral de la provincia de Leoncio Prado).

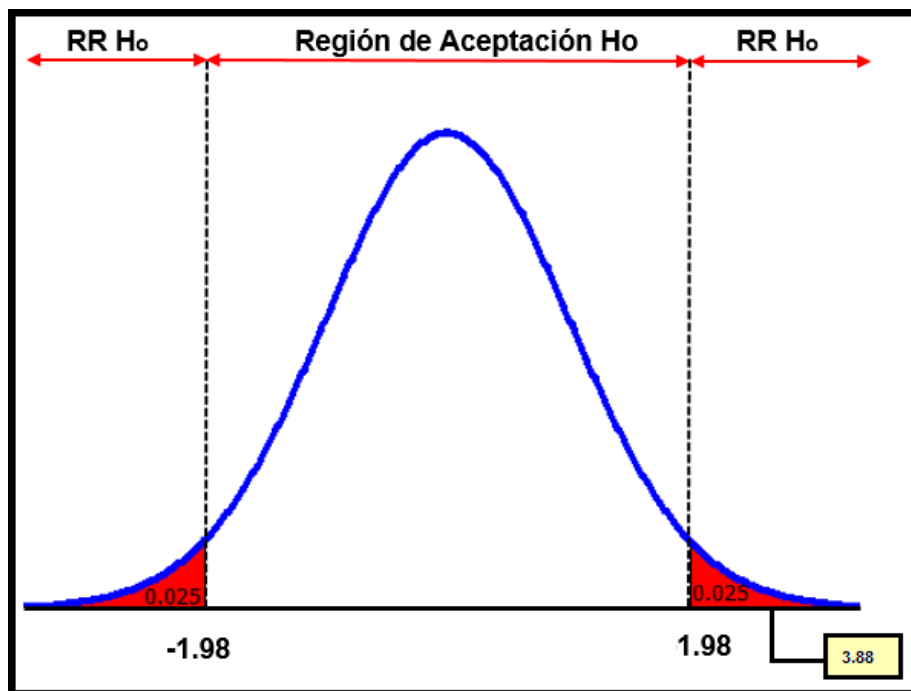


Gráfico 12: Distribución de t-Student

FUENTE: Elaboración Propia

$$t_c = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1}{\sqrt{\text{Var}(\hat{\beta}_1)}} \equiv t_c = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1}{SE(\hat{\beta}_1)}$$

$$t_c = \frac{0.061967 - 0}{0.015960} \Rightarrow t_c = 3.882676$$

Finalmente, como $T_c > T_t$ ($3.88 > 1.98$), entonces se rechaza la hipótesis nula, es decir; el tiempo de permanencia en el trabajo es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral de la provincia de Leoncio Prado a un nivel de confianza del 95%.

**c) Prueba Para Detectar Problemas de Heterocedasticidad:
Test de White**

Esta prueba, consiste en verificar si el modelo tiene problemas de heterocedasticidad, para la cual, parte del supuesto que, la varianza del error es una función lineal de los regresores originales del modelo, sus cuadrados y sus productos cruzados. Se plantea la siguiente prueba de hipótesis y se tiene los siguientes resultados:

Sea el modelo:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \mu_i$$

Para identificar el problema de heterocedasticidad, se estiman los residuos estimados μ_i por mínimo cuadrados ordinarios y se construye μ_i^2 que es una aproximación de la varianza del término de perturbación; donde se establecen las siguientes regresiones auxiliares:

Sin productos cruzados de las variables independientes:

$$\mu_i^2 = \alpha_0 + \alpha_1 X_{1i} + \alpha_2 X_{2i} + \alpha_3 X_{3i} + \alpha_4 X_{1i} + \alpha_5 X_{2i}^2 + \alpha_6 X_{3i}^2 + \varepsilon_i$$

Con productos cruzados de las variables independientes:

$$\mu_i^2 = \alpha_0 + \alpha_1 X_{1i} + \alpha_2 X_{2i} + \alpha_3 X_{3i} + \alpha_4 X_{1i}^2 + \alpha_5 X_{2i}^2 + \alpha X_{3i}^2 + \alpha_7 X_{1i} * X_{2i} + \alpha_{8i} * X_{9i} * X_{2i} * X_{3i} + \varepsilon_i$$

Hipótesis:

$H_0 : \alpha = 0$ (El modelo no presenta problemas de heterocedasticidad).

$H_a : \alpha \neq 0$ (El modelo presenta problemas de heterocedasticidad).

Cuadro 9: Contraste de heterocedasticidad sin productos cruzados de las variables independientes

White Heteroskedasticity Test:				
F-statistic	1.062138	Probability	0.396406	
Obs*R-squared	9.594193	Probability	0.384324	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID^2				
Method: Least Squares				
Date: 11/18/15 Time: 23:15				
Sample: 1 121				
Included observations: 121				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.923770	1.355256	1.419488	0.1586
Z3	-0.000643	0.037218	-0.017275	0.9862
X2	-0.002168	0.010784	-0.201070	0.8410
X2^2	0.000135	0.000537	0.251594	0.8018
(X2^2)^2	-1.07E-07	2.32E-07	-0.462070	0.6449
X1	-0.331577	0.200332	-1.655142	0.1007
X1^2	0.012919	0.007622	1.695056	0.0929
Z61	-0.006694	0.024711	-0.270890	0.7870
Z1	0.015676	0.012151	1.290117	0.1997
Z1^2	-0.000194	0.000158	-1.231605	0.2207
R-squared	0.079291	Mean dependent var	0.089648	
Adjusted R-squared	0.004639	S.D. dependent var	0.122337	
S.E. of regression	0.122053	Akaike info criterion	-1.289688	
Sum squared resid	1.653570	Schwarz criterion	-1.058631	
Log likelihood	88.02612	F-statistic	1.062138	
Durbin-Watson stat	1.859198	Prob(F-statistic)	0.396406	

FUENTE: Elaboración Propia

Si observamos el modelo:

$$\mu_i^2 = 1.923 - 0.332X_{1i} - 0.002X_{2i} + 0.016Z_{1i} - 0.006Z_{3i} - 0.007Z_{61i} + 0.013X_{1i}^2 - 0.0001X_{2i}^2 - 0.0001Z_{1i}^2 - 1.070X_{2i}^2$$

$K=10$ (Número de parámetros del modelo), entonces $gl = k - 1 \Rightarrow gl = 9$

$\alpha = 5\%$ (Nivel de significancia)

$$\chi_{gl,\alpha}^2 = \chi_{9,0.05}^2 = 16.9$$

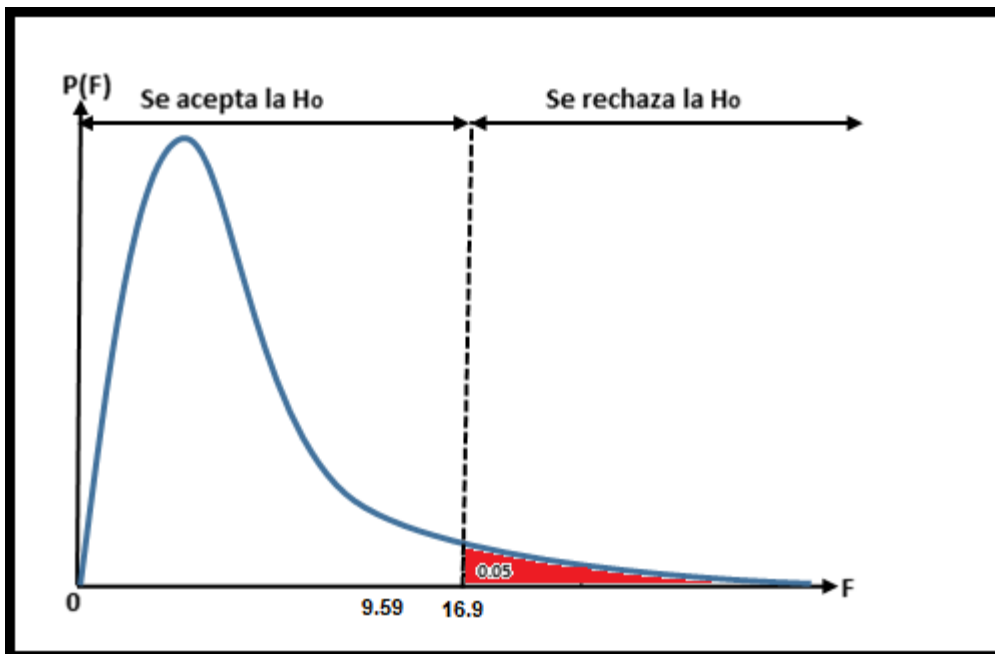


Gráfico 13: Distribución de Chi-Cuadrado

FUENTE: Elaboración Propia

$$\chi_C^2 = n * R^2 \Rightarrow \chi_C^2 = 9.594193$$

Se concluye como, $\chi_C^2 < \chi_{9,0.05}^2$ ($9.59 < 16.9$) entonces, no se rechaza la hipótesis nula, es decir el modelo no presenta problemas de heterocedasticidad, dicho de otro modo, se encuentra evidencia estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

Cuadro 10: Contraste de heterocedasticidad con productos cruzados de las variables independientes.

White Heteroskedasticity Test:				
F-statistic	1.081317	Probability	0.379188	
Obs*R-squared	25.74910	Probability	0.366017	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID^2				
Method: Least Squares				
Date: 11/18/15 Time: 23:36				
Sample: 1 121				
Included observations: 121				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.026121	1.842450	0.014177	0.9887
Z3	0.465966	0.679740	0.685506	0.4947
Z3*X2	-0.029023	0.041034	-0.707294	0.4811
Z3*(X2^2)	0.004110	0.003674	1.118725	0.2660
Z3*X1	-0.040644	0.043818	-0.927580	0.3560
Z3*Z61	0.084853	0.078959	1.074646	0.2852
Z3*Z1	0.001281	0.011085	0.115608	0.9082
X2	-0.057630	0.149936	-0.384363	0.7016
X2^2	0.002377	0.005552	0.428071	0.6696
X2*(X2^2)	-0.000236	0.000256	-0.921024	0.3593
X2*X1	0.007079	0.009900	0.715026	0.4763
X2*Z61	-0.028371	0.021761	-1.303747	0.1954
X2*Z1	-0.000963	0.002616	-0.368099	0.7136
(X2^2)^2	2.61E-06	3.24E-06	0.806863	0.4217
(X2^2)*X1	-0.000253	0.000392	-0.646557	0.5195
(X2^2)*Z61	0.001249	0.000942	1.325344	0.1882
(X2^2)*Z1	4.80E-05	0.000106	0.453171	0.6514
X1	-0.158444	0.246686	-0.642290	0.5222
X1^2	0.010227	0.008716	1.173340	0.2436
X1*Z61	0.005722	0.025892	0.220992	0.8256
X1*Z1	-0.003468	0.002754	-1.259051	0.2111
Z61	0.084843	0.407905	0.207996	0.8357
Z61*Z1	-0.004072	0.007960	-0.511583	0.6101
Z1	0.063549	0.034138	1.861536	0.0657
Z1^2	-0.000164	0.000357	-0.459923	0.6466
R-squared	0.212803	Mean dependent var	0.089648	
Adjusted R-squared	0.016003	S.D. dependent var	0.122337	
S.E. of regression	0.121355	Akaike info criterion	-1.198419	
Sum squared resid	1.413786	Schwarz criterion	-0.620776	
Log likelihood	97.50436	F-statistic	1.081317	
Durbin-Watson stat	2.016297	Prob(F-statistic)	0.379188	

FUENTE: Elaboración Propia

Si observamos el modelo:

$$\begin{aligned} \varepsilon_i^2 = & 0.026 - 0.158 * X_{1i} - 0.058 * X_{2i} + 0.064 * Z_{1i} + 0.466 * Z_{3i} + 0.084 * Z_{61_{1i}} \\ & + 0.010X_{1i}^2 + 0.002 * X_{2i}^2 - 0.000 * Z_{1i}^2 - 0.029 * Z_{3i} * X_{2i} \\ & - 0.041 * Z_{3i} * X_{1i} + 0.085 * Z_{3i} * Z_{61_{1i}} + 0.001 * Z_{3i} * Z_{1i} + 0.007 \\ & * X_{2i} * X_{1i} - 0.028 * X_{2i} * Z_{61_{1i}} - 0.000 * X_{2i} * Z_{1i} \\ & + 0.006 * X_{1i} * Z_{61_{1i}} - 0.003 * X_{1i} * Z_{1i} - 0.004 * Z_{61_{1i}} * Z_{1i} \\ & + 0.004 * Z_{3i} * X_{2i}^2 - 0.000 * X_{2i} * X_{2i}^2 - 0.000 * X_{2i}^2 * X_{1i} + 0.001 \\ & * X_{2i}^2 * Z_{61_{1i}} + 4.80 * X_{2i}^2 * Z_{1i} + 2.610X_{2i}^2 \end{aligned}$$

K=25 (Número de parámetros del modelo), entonces $gl = k - 1 \Rightarrow gl = 24$

$\alpha = 5\%$ (Nivel de significancia)

$$\chi_{gl,\alpha}^2 = \chi_{24,0.05}^2 = 36.4$$

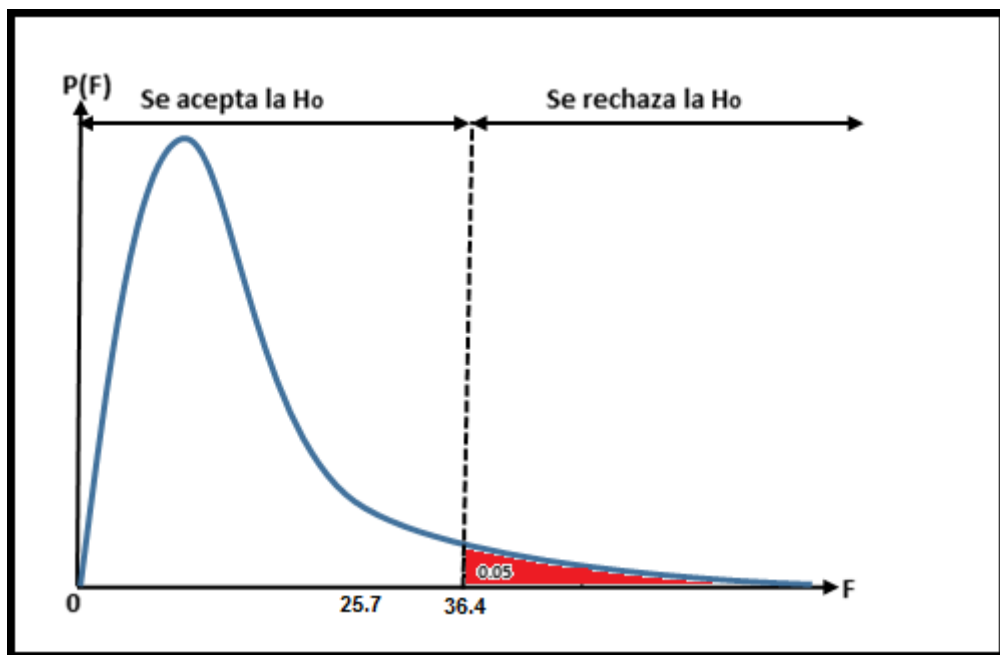


Gráfico 14: Distribución de Chi-Cuadrado

FUENTE: Elaboración Propia

Se concluye como, $\chi_C^2 < \chi_{24,0.05}^2 (25.7 < 36.4)$ entonces, no se rechaza la hipótesis nula, es decir el modelo no presenta problemas de heterocedasticidad, dicho de otro modo, se encuentra evidencia estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

d) Análisis e Interpretación de la Estimación

$\frac{\Delta \ln Y_i}{\Delta Z_{3i}} = 0.19$; Esto significa que si el egresado en Economía de la UNAS es titulado independientemente de su modalidad, entonces su remuneración mensual se espera que se incremente en un promedio de 19%.

$\frac{\partial \ln Y_i}{\partial X_{2i}} = 0.06$; Esto significa que si el egresado en Economía de la UNAS obtiene un años más de experiencia en el mercado laboral, por que a mayor tiempo de experiencia laboral, tendrá mayor posibilidades de seguir trabajando como profesional economista, entonces su salario mensual aumentaría en 6%.

$\frac{\partial \ln Y_i}{\partial X_{2i}^2} = -0.001$; Esto significa que si el egresado en Economía de la UNAS, deja de prepararse y/o especializarse, puesto que se proyectara en el largo plazo representaría una disminución en su salario mensual de 0.01%.

$\frac{\partial \ln Y_i}{\partial X_{1i}} = 0.13$; Esto significa que si el egresado en Economía de la UNAS, su promedio ponderado acumulado en toda su formación profesional aumentará en un punto, entonces se espera que su salario mensual aumente en 13%.

$\frac{\Delta \ln Y_i}{\Delta Z_{611i}} = 0.29$, Esto significa que si el egresado en Economía de la UNAS, estuviese empleado en el sector privado, se espera que su salario mensual aumente en 29%.

$\frac{\Delta \ln Y_i}{\Delta Z_{1i}} = 0.01$; No se encontró relación la edad con el salario, es decir no existe diferencias salariales por edad, por razones que el economista tiene que estar capacitándose y/o especializándose con mayor frecuencia, no importando la edad que pueda tener.

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De las pruebas de significancia individual a las variables se obtuvieron los siguientes:

La formación recibida en la universidad resultó significativo en la explicación de la remuneración que perciben los profesionales, así mismo la experiencia laboral nos indicó que el tiempo de permanencia en el trabajo es significativo para explicar la valoración del economista en el mercado laboral.

Con las respectivas pruebas realizadas a las variables del modelo (pruebas de relevancia global, la prueba de relevancia individual, la detección de hetercedasticidad y la interpretación de la estimación.), se comprobó que si el promedio ponderado acumulado durante la formación en la universidad aumentaría en un punto entonces su salario mensual al egresar aumentaría en 13%, puesto que los trabajadores más cualificados y que se esfuercen más deben recibir los salarios más altos, y así lo contrario.

Así mismo si los egresados que se encuentran laborando en la provincia de Leoncio Prado tuvieran un año más de experiencia laboral como profesional economista su salario mensual aumentaría en 6%, es decir a mayor experiencia laboral siempre en cuando capacitándose y especializándose su salario seria mayor, ya que si los profesionales se proyectaran a largo plazo sin obtener mayores capacitaciones su salario va disminuir en 0.01%.

Por último si los egresados se encontrarían titulados, su remuneración aumentaría en 19% respecto al egresado que solo es bachiller, puesto que en el mundo laboral se podría decir que las empresas pueden utilizar a la educación como medio para identificar a los trabajadores potencialmente más productivos , es decir las empresas pagan más a los trabajadores con mayor nivel educativo si su producción es alta dentro de la institución, haciendo clara la diferencia entre quienes poseen mayor nivel educativo y los que tienen menos nivel.

5.2. CONCORDANCIA CON TRABAJOS ANTERIORES

Dado la naturaleza de investigación no se ha encontrado antecedentes referentes al tema de investigación; sin embargo encontramos investigaciones relacionadas parcialmente con el tema, tales como:

a) Hugo Soto, Tedy Panduro, Amador Luciano, Alfredo Vásquez y Linda Cárdenas (2009).

En su trabajo de investigación plantea que el bajo nivel de ingreso y las excesivas horas de trabajo son los factores principales que determinan la insatisfacción laboral en Tingo María. Obteniendo como resultado que la hipótesis planteada no es verdadera. Asimismo se determinó que los trabajadores de Tingo María en término general se encuentran insatisfechos en su trabajo.

b) Leonor Huamac, Carlos Silva y Nebenka Caro (2010).

En su trabajo de investigación propusieron la hipótesis de que El mercado laboral de los egresados de la carrera profesional de administración de empresas de la UNAS, se está incrementando en los últimos 5 años. Donde tuvieron como resultados que el mercado laboral de los egresados en administración en el periodo 2002-2006, efectivamente presenta un crecimiento significativo (VP=35.7%).

c) José Malpartida, Teodoro Huamán y Edwin Grández (2012).

En su artículo de investigación plantea un modelo donde indica que la rápida inserción laboral de los egresados de contabilidad de la UNAS, se debe principalmente al alto nivel de interrelación entre los egresados, empresarios y la sociedad en el proceso de planificación del currículo de estudios. Obteniendo como resultados que la situación laboral de los egresados es positivos, toda vez que el 93.48% se encuentra laborando actualmente, de ellos 44.44% laboran en el sector público y 37.78% en el sector privado. De otra parte, se obtuvo que el

76.09% de los egresados indicaron que desde su graduación sus trabajos han tenido relación con la carrera de contabilidad, situación positiva por cuanto están ejerciendo su profesión. Asimismo la inserción laboral es casi inmediata, así el 78.26% manifestaron que el tiempo que esperaron para conseguir trabajo fue de 1 a 6 meses.

d) Vivian noriega (2014).

En su trabajo de investigación plantea que el tiempo de duración de los estudios superiores y el nivel de instrucción alcanzado son determinantes de la rentabilidad de la educación superior de los egresados de la UNAS en el mercado laboral de la provincia de Leoncio prado; obteniendo como resultado que la rentabilidad de la educación superior de los egresados de la UNAS dentro del dominio de la provincia de Leoncio prado, tuvo un comportamiento diferenciado debido a que se encontraron profesionales con niveles de salarios medios (1500 – 3000), esto quiere decir que se encuentran en un nivel de ingreso aceptable; así mismo se obtuvo que la mayor proporción de los egresados de la UNAS posee un tiempo de duración de estudios de 5 años es decir 4 de cada 10 egresados logra egresar de la unas al cabo de los 5 años; por último el grado de instrucción influye en la rentabilidad de la educación superior debido a que estadísticamente se rechaza la hipótesis nula que invalida el efecto de esta variable exógena.

CONCLUSIONES

1. Respecto a las remuneraciones, que es el principal indicador de la demanda laboral, dicha investigación se concluye que un 18% de los profesionales Economistas reciben desde S/.750.00 n.s. a S/.1500.00 n.s. Muchos de ellos se encuentran en la condición de bachiller y con poca experiencia laboral.
El 39% de los encuestados refirieron estar percibiendo su remuneración en un rango de (S/.1500 a S/.2250), y finalmente tenemos un tercer grupo que en promedio tienen una remuneración relativamente alta de S/.4125 n.s. esto representa el 43% de los informantes.
2. Se concluye en el cuadro N° 02, los profesionales que ocupan altos, cargos como gerente, administrador, subgerente, formuladores de proyectos, consultores y docentes son los que durante la etapa de su formación de la carrera de economía han alcanzado los más altos promedios. A continuación viene un segundo grupo que ocupan cargos menores por su relativa menor calificación durante su formación profesional en la carrera.
3. Según los resultados de la encuesta que figura en el cuadro N° 3 (Tiempo de ejercicio de la profesión), se concluye que la experiencia laboral incide de manera prevalente para que los profesionales economistas de la UNAS, mantengan más establemente sus puestos y cargos de trabajo.
4. Del total de economistas encuestado en la provincia de Leoncio Prado, el 84%, son egresados de las UNAS a comparación de los economistas egresados de otras universidades que solo ocupan el 16% entre ellos son de la Universidad Hermilio Valdizan (UNHEVAL), Universidad de Trujillo, etc. cada uno de ellos trabajando en instituciones públicas y privadas, en conclusión el nivel de demanda laboral por los egresados en Ciencias Económicas de la UNAS es elevada.

5. El perfil profesional que demanda el mercado laboral en la Provincia de Leoncio Prado respecto de los economistas son los siguientes:

- Primero, se debe realizar la especialización propia de la carrera de economía (es el saber, saber).
- En segundo lugar, es saber analizar y tener la capacidad de resolución de problemas (es el saber, hacer).
- En tercer lugar, durante su formación debe aprender a trabajar en equipo y ser creativo para la innovación ya que es valorada por las empresas (es el saber, ser).
- En cuarto lugar, debe ser líder y tener la capacidad de poder tomar decisiones; ante cualquier problema o situación.
- En quinto lugar, que se encuentre en la capacidad de Investigar e innovar.
- En sexto lugar, debe tener una buena comunicación oral – escrita.
- En séptimo lugar, es la disciplina y organización para realizar un trabajo.

6. Las propuestas se han recogido de los empleadores mediante la entrevista que se realizó mencionaremos alguno de ellos:

- La carrera de Economía debe realizar gestiones con las empresas e instituciones Locales, Regionales y Nacionales (Bcrp, sbs, entre otros) tanto como de la privada y pública, para firmar y realizar prácticas pre profesionales y que esas deben ser mayor a 4 meses para ser optimo y adquirir mayores conocimientos y habilidades en el trabajo.
- Los profesionales economistas y la escuela profesional de economía deberían de tener reuniones con los egresados de cargos gerenciales, para pedir o escuchar sus sugerencias en cuanto para la mejora del plan curricular
- Debe haber mayor compromiso en temas de investigación como del docente y del alumno.

RECOMENDACIONES

1. La carrera de Economía de la UNAS, debe apoyar a trabajos de investigación orientados a la demanda laboral y demanda social, con el fin de actualizar permanentemente su currículo de estudio y justificar la existencia de la carrera.
2. El Departamento de Ciencias Económicas de las UNAS, debe fortalecer la formación teórica e incidir en la práctica de sus estudiantes, orientado a su futuro desempeño en las instituciones locales, regionales y nacionales.
3. La currículo de la especialidad de economía, debe contemplar cursos electivos orientados a la especialización profesional , también el uso de tecnologías de información y software especializados, para mejorar la competitividad de sus egresados el mercado laboral
4. El estado debe desarrollar una reforma que refuerce los grandes fines de la universidad, como es la investigación científica y la proyección social.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

1. AGULLÓ, Tomas (1997). Jóvenes Trabajo e Identidad. Madrid Editorial la Universidad de Oviedo.
2. BARQUERO, Alfredo (1993). Ética Profesional. Costa Rica. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
3. BARRANCO, Sofía y Otros (1998). Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. México. Editorial Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
4. BLANCH, Josep (2003). Teoría de las Relaciones Laborales. Barcelona. Editorial UOC.
5. BLASCO Calvo y PÉREZ Alfredo (2012). Enfoques y Aplicaciones Prácticas en Orientación y Acción Tutorial. España. Editorial Nau Llibres – Edicions Culturals Valencianes.
6. COSTA, Manel (2005). Introducción a la Economía Laboral. Barcelona. Editorial Universidad de Barcelona.
7. CALVO, M. (2005). Formador Ocupacional, Formador de Formadores. España.
8. COROMINAS, Enric (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. Madrid.

9. ESCALONA, Lina (2006). Formación Profesional y Mercado Laboral. México. Editorial Universidad Nacional autónoma de México.
10. ESTEBAN, Efraín (2013). Metodología de la investigación económica y social. Editorial San Marcos.
11. ESTEBAN, Efraín (2014). Guía Metodológica del informe de tesis.
12. FIGUEROA, Adolfo (1993). La Naturaleza del Mercado Laboral. Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
13. FONTANA, Núñez (2003). Formación y Orientación Laboral. México. Editorial Akal.
14. GONZALES, Pablo (2006). Formación y Orientación laboral. México. editorial ideas propias.
15. GALLEGO, Elena (2009). Mercado de Trabajo. Madrid. Editorial de Economistas.
16. LINDBECK, Assar y SNOWER, Dennis (1988). The << insider – outsider>> Theory of Employment and Unemployment, the MIT Press. Editorial Cambridge Massachusetts.
17. PEREZ, Luis (1996). Marketing Social. México. Editorial Universidad Nacional autónoma de México.
18. RECIO, Alberto (1997). Manual de Economía Laboral. España. Editorial ICARIA.

19. RODRIGUEZ, Roberto (1997). Formación Universitaria en Educación. México. Editorial Universidad Nacional autónoma de México.
20. SULMONT, Denis (1993). Educación y Cultura en las Minas del Perú. Lima. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
21. SCHON, Donald (1992). La Formación de Profesionales Reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. España. Editorial Barcelona Paidós.

REVISTAS

22. ALONSO, José (2014). Política social Europea. Universidad nacional de gestión UNED.
23. AMEGLIO, Eduardo (2007). Formación profesional y Empleo para Jóvenes. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
24. BANYULS, Josep (2008). Economía Laboral. Universidad de Valencia.
25. BECERRA, María y KARLOS, Serna (2010). Las Competencias que Demanda el Mercado Laboral de los Profesionales del Campo Económico – Empresarial en la Actualidad. Universidad del Pacífico.
26. CARRASCO, Inmaculada y Otros (2011). Diferentes Desarrollos del Mercado de Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – Universidad de Castilla.

27. CASANOVA, Fernando (2003). Formación Profesional y Relaciones Laborales. Organización Internacional del Trabajo.
28. DONOSO, Trinidad y RODRÍGUEZ, Moreno (2007). El Análisis de las competencias genéricas de profesionales de la psicopedagogía en activo: un ejemplo de formación permanente. Facultad de Psicología y de Ciencias de la Educación. Facultad de Coímbra.
29. GAVIRA, Lina (1993). Teorías sobre el Mercado de Trabajo y el problema de la inmigración en Europa. Revista de estudio andaluces.
30. GONZÁLES, Viviana (2008). Competencias Genéricas y Formación Profesional: Un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación.
31. IBARRA, A. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. Boletín CINTERFOR # 149.
32. MARESCA, Luciana (2010). El Mercado de Trabajo y las variables que determinan el ingreso Per Cápita Familiar.
33. RESICO, Marcelo (2000). Mercado de trabajo y política laboral
34. TEIJEIRO, Mercedes (2008). Las Ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación de Galicia.

TESIS

35. LORENTE, Rocío (2011). La Reforma de la Formación Profesional en España a través del diseño por competencias: Un análisis desde la perspectiva de los agentes sociales.

36. GALLEGO, Elena (2004). Una Investigación de las fuentes de la Oferta y la Demanda de trabajo en la historia del pensamiento Económico

ANEXOS

Capacidad para la aplicación de los conocimientos					
Capacidad para identificar y solucionar problemas					

13. Diga Ud. ¿cómo fue su formación universitaria en los siguientes aspectos?, marque con un (X), donde corresponde:

Aspectos de la Formación social	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Mala
Le estimuló a estar informado					
Le impulsó a ser más participativo en asuntos públicos					
Le motivó a promover iniciativas benéficas para la sociedad					

14. Jerarquice en orden de importancia del 1(mayor) al 7(menor); las competencias que se debe desarrollar en la formación profesional de la Universidad.

Trabajo en equipo y creatividad	
Análisis y resolución de problemas	
liderazgo y capacidad para tomar decisiones	
Capacidad de Investigar e Innovar	
Buena comunicación oral y escrita	
Disciplina y organización del trabajo	
Especialización propia de la carrera de economía	

15. ¿se siente Ud. Conforme o satisfecho con la formación profesional que la Universidad le brindó?

- a. totalmente ()
- b. regularmente ()
- c. parcialmente ()
- d. Poco ()
- e. Nada ()

16. señale los motivos por lo que está satisfecho con la formación profesional recibida en la Universidad. (puede marcar múltiples opciones)

El equipamiento con que cuenta la carrera, permite una buena formación profesional	
El perfil del egresado es actualizado y da mayores posibilidades de empleo	
La formación de aptitudes de autoformación y disciplina, ayuda a fomentar empresas	
La formación y adquisición de habilidades básicas mejoran el desempeño laboral.	
Los docentes de la carrera tienen experiencia y están actualizados en la especialidad.	
Las prácticas realizadas nos ayudan al desempeño laboral	

17. si no está satisfecho con la formación profesional recibida en la Universidad, indique la(s) razón(es) (puede marcar múltiples opciones).

Falta mayor relación entre lo teórico y la práctica profesional.	
Escasa actualización y profundización de los contenidos de los cursos.	
Recursos tecnológicos limitados.	
Poca experiencia y actualización de los docentes.	
Poca formación práctica.	
No me gusta la carrera.	

18. ¿Cómo ha percibido la imagen de la carrera de economía de la UNAS, en el mundo laboral donde se desempeña?

- a. Excelente () b. Bueno () c. Regular ()
d. Deficiente () e. Mala ()

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL

19. Su experiencia laboral ha sido como:

a) Empleado	
	i. Empresa privada Periodo _____ Año de inicio _____ Año de Termino _____
	ii. Empresa publica Periodo _____ Año de inicio _____ Año de Termino _____
b) Empresario	
	Tipo de empresa N° de empleados
- Comercial	_____
- Industrial	_____
- Servicio	_____

Anexo 2. Formato de entrevista

DEMANDA LABORAL – GERENTE DE LA INSTITUCION

1. ¿Cuántos profesionales economistas cuenta la empresa, _____; de estos cuanto son de la UNAS? _____

2. ¿Qué cargos tienen dentro de su institución?

		Cantidad
a) Gerente	()	_____
b) Asesor de negocio	()	_____
c) Consultor	()	_____
d) Analista	()	_____
e) Formulator y evaluador de proyectos	()	_____
f) Estudio de mercado	()	_____
g) Análisis económico y financiero	()	_____
h) otros (especifique) _____		

3. De acuerdo a las exigencias laborales. ¿Qué competencias profesionales se deberían desarrollar más durante la formación universitaria, para una mejor opción en el mercado laboral?

Competencias básicas o conocimientos fundamentales	Poco	Regular	Mucho
Habilidades para la lectura - escrita			
Comunicación Oral			
El cálculo y software básico			

Competencias genéricos	Poco	Regular	Mucho
Trabajo en equipo			
Saber Planificar, organizar, dirigir grupo de personas.			

Competencias Específicas de Carrera	Poco	Regular	Mucho
Formulación y Evaluación de proyectos			
Estudio de Mercado			
Análisis de Estado financiero			
Planes de negocio y estratégicos			

4. Ha percibido diferencia de nivel del Economista de la Unas con egresados de otras universidades?

- Por lo general, el economista de la UNAS está mejor preparado que ellos ()
- Los economistas provenientes de otros lugares están mejor preparados que el economista de la UNAS. ()
- No he notado diferencias significativas()

5. Por favor, escriba sus sugerencias para la mejora de la carrera de Economía la UNAS.

Anexo 3. Resultados de la encuesta realizada 06-08-15 hasta 28-09-15

1. Grado académico de los economistas

Grado Académico de los Economistas	ft	ht
Bachiller	43	36%
Titulado	76	63%
Egresados	2	2%
TOTAL	121	100%

2. Año de obtención del grado de bachiller

Año de Obtención del Grado de Bachiller de los economistas	Xt	ft	Ft	ht	Ht
1980 - 1985	1982.5	2	2	2%	2%
1985 - 1990	1987.5	2	4	2%	3%
1990 - 1995	1992.5	3	7	3%	6%
1995 - 2000	1997.5	14	21	12%	18%
2000 - 2005	2002.5	21	42	18%	35%
2005 - 2010	2007.5	26	68	22%	57%
2010 - 2015	2012.5	51	119	43%	100%
TOTAL		119		100%	

3. Año de obtención del título como economista

Año de Obtención del Título de los economistas	Xt	ft	Ft	ht	Ht
1980 - 1985	1982.5	2	2	3%	3%
1985 - 1990	1987.5	1	3	1%	4%
1990 - 1995	1992.5	2	5	3%	7%
1995 - 2000	1997.5	6	11	8%	14%
2000 - 2005	2002.5	23	34	30%	45%
2005 - 2010	2007.5	14	48	18%	63%
2010 - 2015	2012.5	28	76	37%	100%
TOTAL		76		100%	

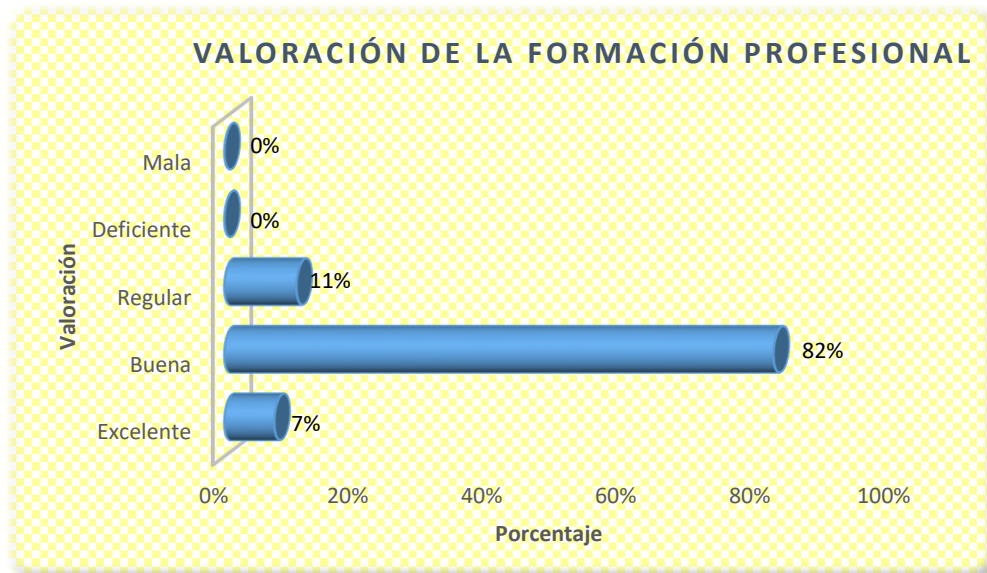
4. Modalidad de obtención del título

Modalidad de Obtención del Título de los Economistas	ft	ht
Tesis	33	43%
Examen de Suficiencia Profesional	3	4%
Programa de Actualización Profesional - PAP	40	53%
Experiencia Profesional	0	0%
TOTAL	76	100%

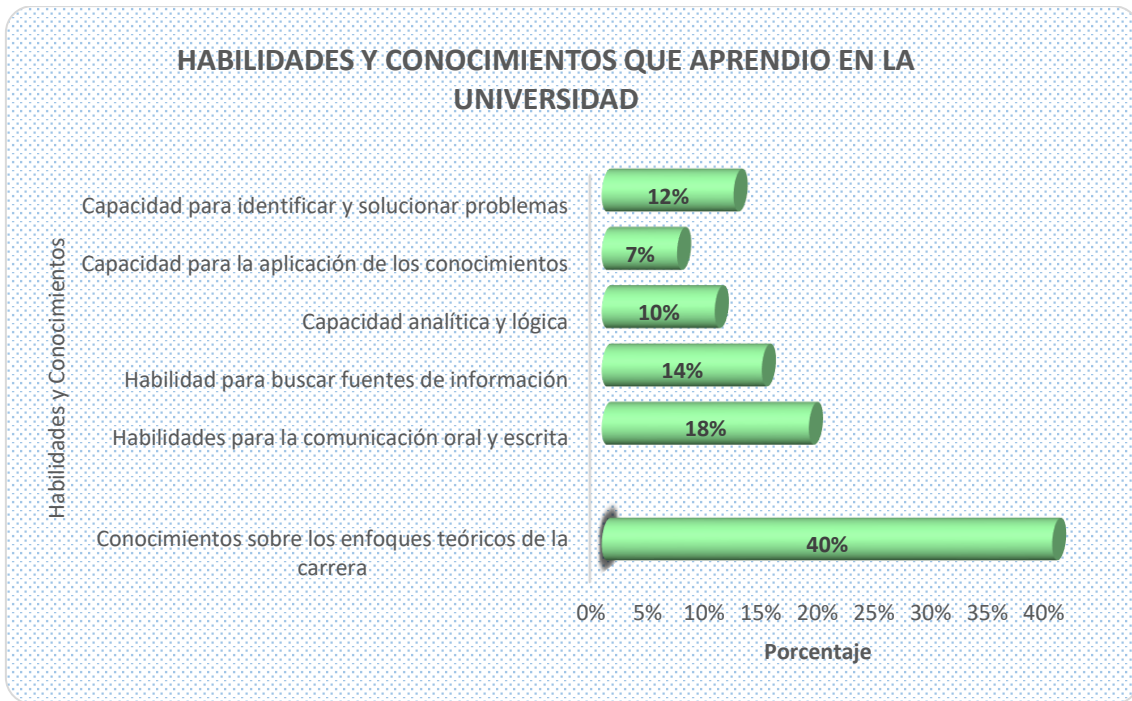
5. Instituciones donde laboran economistas

Tipo de Institución Donde Laboran los Economistas	ft	ht
Entidad Privada	41	34%
Entidad Publica	76	63%
Independiente	4	3%
TOTAL	121	100%

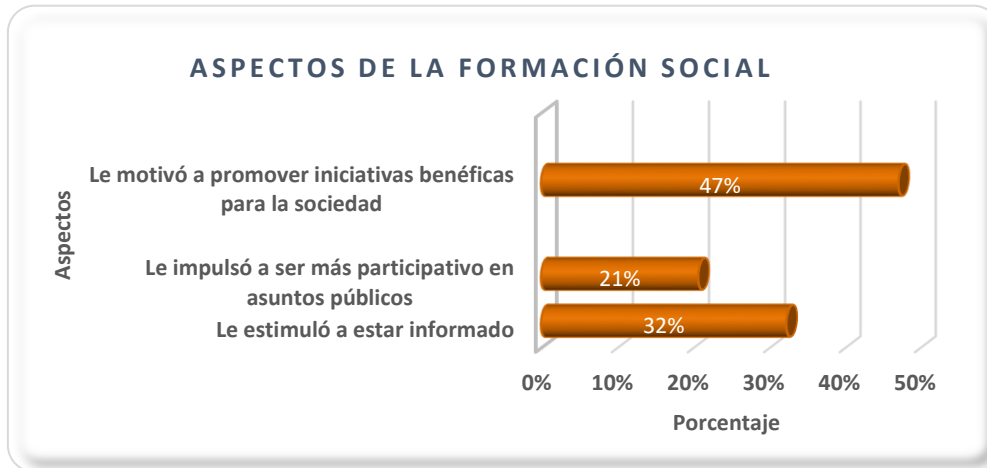
6. Valoración de la formación profesional



7. Habilidades y conocimientos



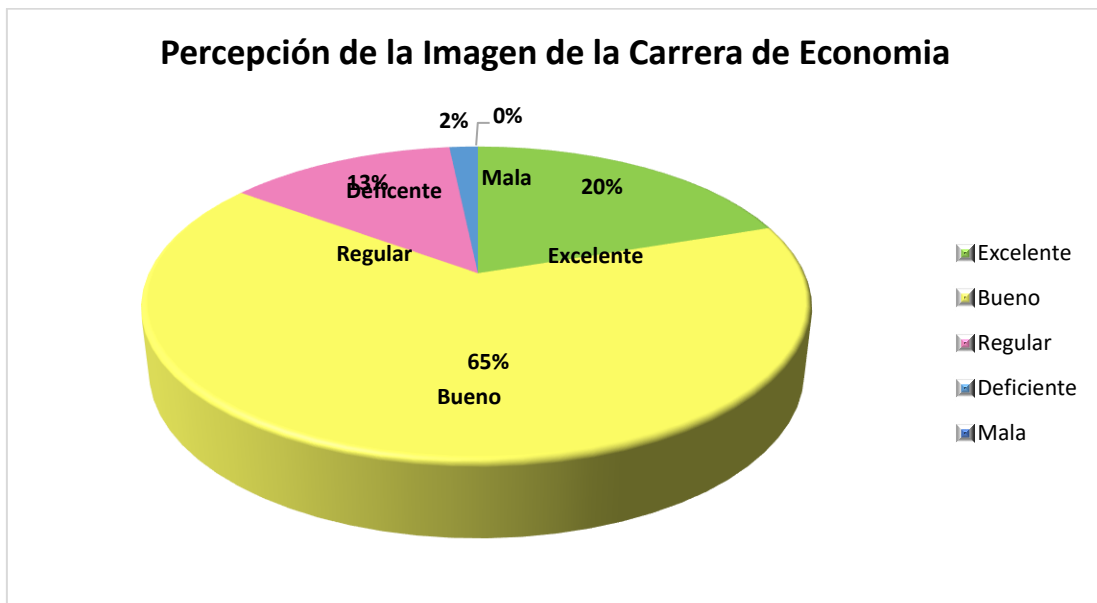
8. Aspecto de la formación social



9. Competencias que deben lograr los egresados en su formación

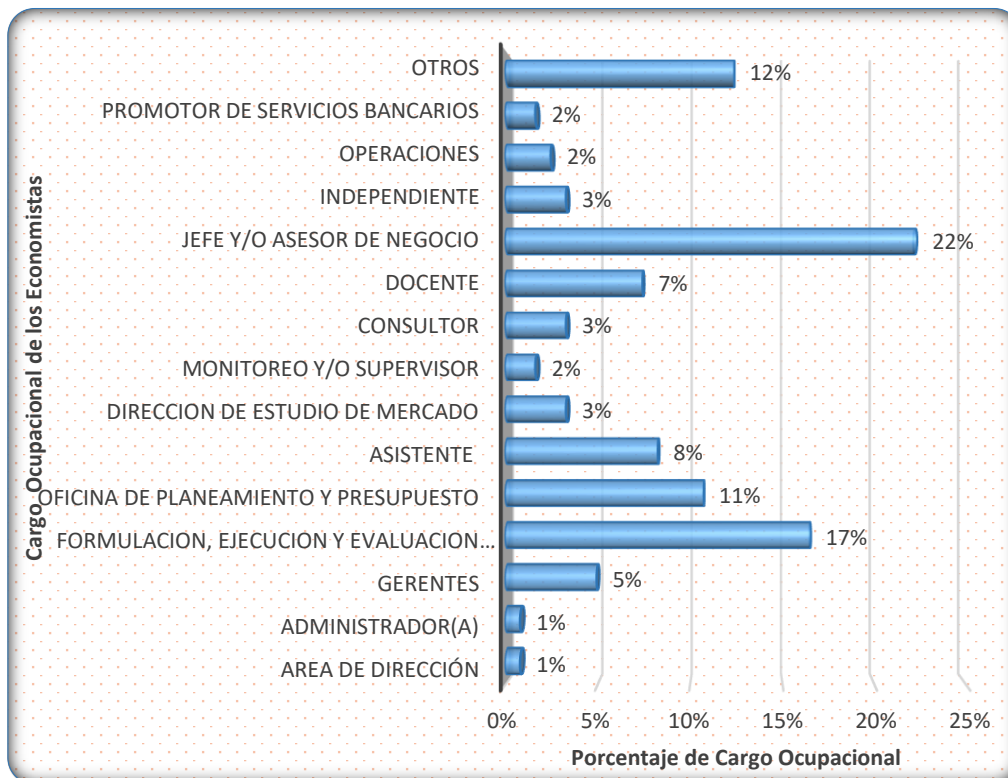
Competencias que debe lograr el Egresado en su Formación	Puesto N° 1 (%)	Puesto N° 2 (%)	Puesto N° 3 (%)	Puesto N° 4 (%)	Puesto N° 5 (%)	Puesto N° 6 (%)	Puesto N° 7 (%)
Trabajo en equipo y creatividad	17%	21%	24%	10%	8%	11%	9%
Análisis y resolución de problemas	8%	32%	23%	17%	7%	9%	4%
liderazgo y capacidad para tomar decisiones	22%	12%	18%	21%	12%	4%	10%
Capacidad de Investigar e Innovar	12%	12%	12%	14%	26%	18%	7%
Buena comunicación oral y escrita	2%	7%	11%	15%	17%	29%	19%
Disciplina y organización del trabajo	7%	9%	8%	12%	17%	17%	29%
Especialización propia de la carrera de economía	31%	7%	4%	11%	13%	12%	22%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

10. Percepción de la imagen de la unas

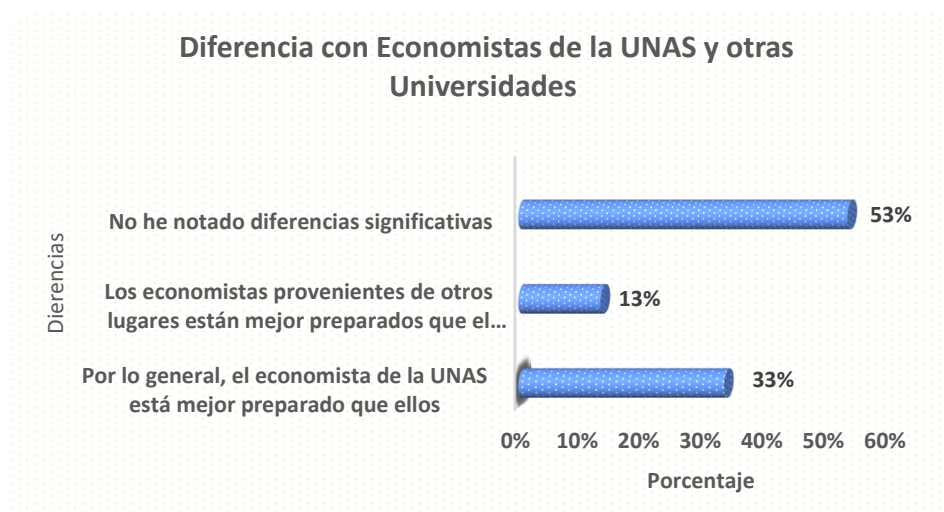


Anexo 4. Resultado obtenidos de la entrevista 06-08-15 hasta 28-09-15

6. Cargo ocupacional



7. Diferencias entre economistas de las UNAS y otras universidades



8. Competencias básicas

Competencias básicas o conocimientos fundamentales	Poco	Regular	Mucho	TOTAL
Habilidades para la lectura - escrita	1	8	12	21
Comunicación Oral			14	14
El cálculo y software básico		4	6	10
TOTAL	1	12	32	45

9. Competencias genéricas

Competencias genéricas	Poco	Regular	Mucho	TOTAL
Trabajo en equipo			20	20
Saber Planificar, organizar, dirigir grupo de personas.			25	25
TOTAL	0	0	45	45

10. Competencias específicas

Competencias Específicas de Carrera	Poco	Regular	Mucho	TOTAL
Formulación y Evaluación de proyectos			25	25
Estudio de Mercado			7	7
Análisis de Estado financiero		4		4
Planes de negocio y estratégicos		9		9
TOTAL	0	14	32	45

Anexo 5. Instituciones Donde Laboran los Economistas en la Provincia de Leoncio Prado

INSTITUCIONES PUBLICAS	EGRESADOS ECONOMISTAS DE LA UNAS	EGRESADOS ECONOMISTAS DE OTRAS	TOTAL DE ECONOMISTAS LABORANDO EN LA PROVINCIA DE LEONCIO
Universidad Nacional Agraria de la Selva - UNAS	16	2	18
Unidad de Gestion Educativa Local de Leoncio Prado - UGEL	7		7
Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH	6		6
La Comision Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA	2	1	3
Red de Salud Leoncio Prado	3		3
Instituto Vial Provincial - IVP	2	2	4
Hospital de Tingo Maria	3		3
Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	8	2	10
Municipal Distrital Mariano Damaso o Beraun - Las Palmas	2		2
Municipalidad Distrital Jose Crespo Castillo - Aucayacu	5	1	6
Municipalidad Distrital Naranjillo	3	1	4
Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles - Pumahuasi	1	2	3
Municipalidad Distrital Hermilio Valdizan		1	1
Administracion Forestal y de Fauna Silvestre Tingo Maria - ATF	0	1	1
AGROBANCO	1		1
Programa Nuevas Alternativas - NAP	3		3
ESSALUD	0	1	1
Sub total	62	14	76
INSTITUCIONES PRIVADAS			
Banco de Credito del Perú - BCP	1		1
Caja Maynas	1		1
Universidad de Huanuco - UDH	1		1
CrediSkotia	3		3
Caja Arequipa	5		5
BBVA Banco Continental	1		1
Financiera Confianza	4		4
EDPYME Solidaridad	1		1
Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo	1		1
Caja Piura	2		2
Caja del Santa	3		3
Caja Trujillo	4		4
Mi Banco	3		3
Cimafiq	2		2
Cooperativa San Martin de Porres	2		2
Cooperativa de Ahorro y Credito San Francisco Ltda	2		2
Caja Huancayo	2		2
Cooperativa de Ahorro y Credito Tocache Ltda - COOPACT	1		1
Financiera Proempresa	1		1
Universidad Alas Peruanas - UAP	1		1
Independiente	3	1	4
Sub total	44	1	45
TOTAL			121

Anexo 6.Cuadro Principal

UNIDAD DE ANALISIS	N	D.L.	FP	EL	EDAD	SEXO	EDUC	BACH.	TITUL	CENTRO LABORAL			C.EST.
		Y	X1	X2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z61	Z62	Z63	Z7
ECO.1	1	2500	13.0	1	29	1	0	7	0	1	0	0	1
ECO.2	2	1600	13.0	2	25	0	0	2	0	1	0	0	1
ECO.3	3	2000	12.9	4	28	1	0	6	0	1	0	0	1
ECO.4	4	2800	13.1	12	33	0	1	13	12	0	0	1	1
ECO.5	5	6000	14.0	33	59	0	1	34	33	1	0	0	0
ECO.6	6	3000	13.8	13	40	0	1	16	13	0	1	0	1
ECO.7	7	3000	12.8	24	45	1	1	3	2	0	1	0	1
ECO.8	8	1800	11.0	12	38	1	1	12	10	0	1	0	1
ECO.9	9	1000	13.3	2	25	0	0	1	0	1	0	0	1
ECO.10	10	2000	13.0	14	39	1	1	14	8	0	0	1	0
ECO.11	11	3000	13.5	10	43	0	1	6	1	1	0	0	1
ECO.12	12	1200	11.1	2	26	0	0	1	0	1	0	0	1
ECO.13	13	3000	13.6	9	35	1	1	9	9	1	0	0	1
ECO.14	14	2800	13.0	11	40	0	1	19	11	0	1	0	0
ECO.15	15	1200	14.0	2	21	1	0	0	0	0	1	0	0
ECO.16	16	900	13.1	1	23	0	0	0	0	0	1	0	1
ECO.17	17	1200	13.0	1	26	0	0	0	0	0	1	0	1
ECO.18	18	1800	12.0	6	28	0	0	5	0	1	0	0	1
ECO.19	19	2100	13.0	8	36	1	1	12	11	1	0	0	1
ECO.20	20	1500	12.9	1	22	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.21	21	5500	14.0	9	32	0	1	9	1	1	0	0	1
ECO.22	22	1200	11.9	1	23	0	0	0	0	1	0	0	1
ECO.23	23	1200	12.5	1	22	0	0	1	0	1	0	0	1
ECO.24	24	2500	12.8	4	28	1	0	3	0	1	0	0	1
ECO.25	25	6000	12.0	12	47	0	1	17	15	0	1	0	1
ECO.26	26	3000	12.9	5	29	0	1	7	5	1	0	0	1
ECO.27	27	1600	12.0	4	35	0	1	5	5	1	0	0	1
ECO.28	28	3000	12.0	5	32	0	0	7	0	1	0	0	1
ECO.29	29	3500	10.8	15	46	1	1	16	15	1	0	0	1
ECO.30	30	1800	12.6	1	21	1	0	0	0	1	0	0	1

Fuente: Elaboración Propia

UNIDAD DE ANALISIS	N	D.L.	FP	EL	EDAD	SEXO	EDUC	BACH.	TITUL	CENTRO LABORAL			C. EST.
		Y	X1	X2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z61	Z62	Z63	Z7
ECO.31	31	1800	11.2	3	33	0	0	0	0	1	0	0	1
ECO.32	32	2000	13.5	3	31	1	1	9	8	1	0	0	1
ECO.33	33	1500	12.0	1	27	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.34	34	1500	12.0	1	22	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.35	35	1650	13.0	2	24	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.36	36	4500	14.0	8	34	1	1	13	12	1	0	0	1
ECO.37	37	1200	12.7	0	22	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.38	38	3800	15.0	14	59	0	1	12	12	0	1	0	1
ECO.39	39	1300	11.1	7	35	1	0	5	0	0	1	0	1
ECO.40	40	1200	12.0	6	30	1	1	6	5	0	1	0	1
ECO.41	41	1700	13.0	2	25	1	0	2	0	0	1	0	1
ECO.42	42	2500	14.0	10	36	1	1	12	11	0	1	0	1
ECO.43	43	1200	12.3	3	25	0	0	2	0	0	1	0	1
ECO.44	44	1000	12.0	1	22	1	0	0	0	0	1	0	1
ECO.45	45	750	12.0	0	23	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.46	46	1500	12.0	6	30	0	1	7	5	1	0	0	1
ECO.47	47	1200	12.6	2	24	1	0	1	0	0	1	0	1
ECO.48	48	3500	14.0	9	35	0	1	8	6	0	1	0	1
ECO.49	49	1800	13.0	2	29	0	1	6	5	0	1	0	0
ECO.50	50	1000	15.6	0	24	0	0	0	0	0	1	0	1
ECO.51	51	1900	14.1	8	34	0	1	9	8	0	1	0	0
ECO.52	52	1100	11.8	5	24	1	0	0	0	0	1	0	1
ECO.53	53	2200	13.0	6	28	0	1	6	5	0	1	0	1
ECO.54	54	2200	13.0	6	26	0	1	6	5	0	1	0	1
ECO.55	55	1300	12.0	2	28	0	0	2	0	0	1	0	1
ECO.56	56	1800	13.1	2	23	1	1	1	1	0	1	0	1
ECO.57	57	2500	14.0	14	42	0	1	15	14	0	1	0	1
ECO.58	58	2250	13.0	11	42	0	1	15	1	0	0	1	0
ECO.59	59	2600	13.5	6	30	0	1	5	4	0	1	0	1
ECO.60	60	2700	11.0	9	34	0	1	9	8	0	1	0	1
ECO.61	61	1500	11.0	2	30	1	0	5	0	0	1	0	1
ECO.62	62	2200	14.8	14	39	0	1	16	15	0	0	1	0
ECO.63	63	2600	12.0	23	47	0	1	23	15	0	0	1	1
ECO.64	64	3500	15.1	3	28	0	0	1	0	0	1	0	0
ECO.65	65	1000	12.4	1	23	1	0	0	0	0	1	0	1

UNIDAD DE ANALISIS	N	D.L.	FP	EL	EDAD	SEXO	EDUC	BACH.	TITUL	CENTRO LABORAL			C. EST.
		Y	X1	X2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z61	Z62	Z63	Z7
ECO.66	66	2600	10.9	38	59	0	1	15	15	0	1	0	1
ECO.67	67	2000	12.9	3	23	0	0	1	0	0	1	0	1
ECO.68	68	6500	14.7	14	35	0	1	13	11	0	0	1	1
ECO.69	69	4000	13.0	10	36	0	1	13	11	1	0	0	1
ECO.70	70	1500	13.0	1	23	1	0	2	0	0	1	0	1
ECO.71	71	2000	12.4	10	49	0	1	11	10	0	1	0	1
ECO.72	72	5000	12.0	14	38	0	1	2015	14	0	1	0	1
ECO.73	73	3600	13.4	11	33	0	1	12	11	0	1	0	1
ECO.74	74	4200	12.5	25	52	0	1	26	24	0	0	1	1
ECO.75	75	3600	12.0	12	47	1	1	25	14	0	0	1	1
ECO.76	76	2000	12.2	1	32	1	1	2	1	0	1	0	1
ECO.77	77	1500	12.0	8	39	0	0	9	0	0	1	0	1
ECO.78	78	1800	13.8	7	32	1	1	10	6	0	0	1	1
ECO.79	79	3000	14.0	7	32	1	1	7	6	0	1	0	1
ECO.80	80	1200	13.0	1	25	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.81	81	1700	12.1	3	24	1	0	2	0	1	0	0	1
ECO.82	82	2500	13.2	12	39	0	1	14	13	0	0	1	1
ECO.83	83	2000	12.0	10	35	0	1	3	2	0	0	1	0
ECO.84	84	2000	13.0	8	30	1	1	8	5	0	0	1	1
ECO.85	85	1000	13.0	1	21	0	0	0	0	0	1	0	1
ECO.86	86	5000	13.7	10	36	0	1	10	8	0	1	0	0
ECO.87	87	5000	14.0	14	52	0	1	17	15	0	0	1	1
ECO.88	88	4300	12.8	13	36	1	1	14	12	0	1	0	1
ECO.89	89	1500	11.9	15	47	0	1	17	15	0	0	1	1
ECO.90	90	3200	15.5	1	27	0	0	1	0	1	0	0	1
ECO.91	91	3000	14.0	3	27	1	0	4	0	1	0	0	1
ECO.92	92	4500	15.2	4	24	0	1	2	1	1	0	0	1
ECO.93	93	3000	14.8	2	24	0	0	1	0	1	0	0	1
ECO.94	94	1900	13.1	2	28	0	1	5	5	1	0	0	1
ECO.95	95	3500	13.0	3	30	0	1	5	5	1	0	0	1
ECO.96	96	1500	13.2	2	22	1	0	0	0	1	0	0	1
ECO.97	97	1500	14.0	4	28	1	0	4	0	1	0	0	1
ECO.98	98	1500	13.0	1	24	0	0	0	0	0	1	0	1
ECO.99	99	750	12.8	1	24	1	0	0	0	0	1	0	1
ECO.100	100	2000	13.0	2	29	0	0	1	0	0	1	0	1

UNIDAD DE ANALISIS	N	D.L.	FP	EL	EDAD	SEXO	EDUC	BACH.	TITUL	CENTRO LABORAL			C.EST.
		Y	X1	X2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z61	Z62	Z63	Z7
ECO.101	101	1200	11.0	17	40	0	1	15	14	0	0	1	1
ECO.102	102	2000	12.0	3	29	0	1	4	2	0	1	0	1
ECO.103	103	1800	10.7	11	40	0	0	11	0	0	1	0	1
ECO.104	104	1500	14.2	3	26	0	1	4	3	0	1	0	1
ECO.105	105	3000	13.8	16	46	1	1	21	17	0	0	1	1
ECO.106	106	3000	15.3	14	38	0	1	15	14	0	1	0	1
ECO.107	107	2000	13.2	5	40	0	1	13	12	0	1	0	1
ECO.108	108	3000	12.5	15	39	0	1	18	16	0	1	0	1
ECO.109	109	1500	14.9	1	25	1	0	2	0	0	1	0	1
ECO.110	110	3000	14.1	19	42	0	1	20	18	0	1	0	1
ECO.111	111	2000	13.8	10	45	0	1	18	17	0	1	0	1
ECO.112	112	2000	12.9	13	39	0	1	20	19	0	1	0	1
ECO.113	113	3000	15.1	15	50	0	1	21	20	0	1	0	1
ECO.114	114	1500	14.1	5	35	0	1	7	6	0	1	0	1
ECO.115	115	3000	13.2	20	45	0	1	27	26	0	1	0	1
ECO.116	116	1500	13.0	2	23	1	0	2	0	1	0	0	1
ECO.117	117	2000	11.9	4	26	1	1	3	1	1	0	0	1
ECO.118	118	4000	13.0	16	20	0	1	18	14	1	0	0	1
ECO.119	119	2000	11.8	2	25	0	0	0	0	1	0	0	1
ECO.120	120	6500	13.8	25	58	0	1	33	32	1	0	0	0
ECO.121	121	1500	12.0	5	32	1	1	6	5	0	1	0	0

Anexo 7. Pruebas Econométricas

a) Regresión lineal múltiple con MCO, mediante la Ecuación de Mincer (incluyendo todas las variables)

Dependent Variable: LOG(Y)

Method: Least Squares

Date: 11/23/15 Time: 13:09

Sample: 1 121

Included observations: 121

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.224276	0.419322	12.45887	0.0000
X1	0.122033	0.027158	4.493473	0.0000
Z3	0.188661	0.085982	2.194201	0.0303
X2	0.067839	0.016543	4.100720	0.0001
X2^2	-0.001354	0.000428	-3.163931	0.0020
Z1	0.005352	0.006234	0.858465	0.3925
Z2	-0.054310	0.061498	-0.883123	0.3791
Z61	0.423305	0.104963	4.032911	0.0001
Z62	0.141075	0.095176	1.482265	0.1411
Z7	-0.009716	0.095163	-0.102103	0.9189
R-squared	0.620541	Mean dependent var	7.658343	
Adjusted R-squared	0.589774	S.D. dependent var	0.481113	
S.E. of regression	0.308147	Akaike info criterion	0.562550	
Sum squared resid	10.53997	Schwarz criterion	0.793608	
Log likelihood	-24.03430	F-statistic	20.16909	
Durbin-Watson stat	1.657083	Prob(F-statistic)	0.000000	

b) Regresión lineal múltiple con MCO, mediante la Ecuación de Mincer (incluyendo variables de hipótesis y variables de control)

Dependent Variable: LOG(Y)

Method: Least Squares

Date: 11/23/15 Time: 15:32

Sample: 1 121

Included observations: 121

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.210438	0.395059	13.18900	0.0000
X1	0.122485	0.026677	4.591436	0.0000
Z3	0.189174	0.085455	2.213729	0.0289
X2	0.067731	0.016436	4.120828	0.0001
X2^2	-0.001349	0.000424	-3.183199	0.0019
Z1	0.005372	0.006203	0.865982	0.3884
Z2	-0.054533	0.061187	-0.891263	0.3747
Z61	0.421615	0.103190	4.085812	0.0001
Z62	0.139915	0.094076	1.487250	0.1398
R-squared	0.620505	Mean dependent var	7.658343	
Adjusted R-squared	0.593399	S.D. dependent var	0.481113	
S.E. of regression	0.306783	Akaike info criterion	0.546115	
Sum squared resid	10.54096	Schwarz criterion	0.754067	
Log likelihood	-24.03998	F-statistic	22.89118	
Durbin-Watson stat	1.661341	Prob(F-statistic)	0.000000	

Anexo 8. Algunas propuestas de los empleadores que se consideraron para la mejora de la carrera de Economía.

Empleadores	Comentarios
<i>Empleador 1</i>	<i>“El profesional egresado de la carrera de Economía debe saber planificar, organizar, dirigir grupo de personas, aplicación de valores morales, sociales y culturales, y muy importante cada alumno a partir de 3 año debe saber a qué área desea enfocarse cuando termine la carrera, de acuerdo a ello se le debe dar mayor conocimiento en lo le gustaría especializarse, en la coyuntura actual el economistas como mínimo debe saber formular y evaluar proyectos; es decir en lo que respecta estudios de inversión, entro otros debe saber realizar un buen estudio de mercado, planes de negocio, por ultimo un economista debe salir con la visión tener su propio negocio para que genere empleo y no ser un empleador más”.</i>
<i>Empleador 2</i>	<i>“Algunas cursos que se deben implementar en buscar que el alumno tenga un contacto más permanente con la población, mayor análisis en la solución de problemas y conflictos, Planificación en desarrollo rural y gestión pública, temas de programas sociales, así mismo Incluir todo lo que respecta el sistema financiero”</i>
<i>Empleador 3</i>	<i>“Desarrollar capacidades que tengan un EFECTO COMPETITIVO, vinculando la teoría conceptual y a la experiencia para competir y lograr la realización profesional en un mundo difícil, en los que donde triunfan son los mejores”</i>
<i>Empleador 4</i>	<i>“Cursos aplicados al ámbito laboral según los sectores relacionados a la carrera”.</i>

Anexo 9. Universidades donde se enseña la Carrera de Economía a nivel Nacional

DEPARTAMENTOS	UNIVERSIDADES
Lima (15)	Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP
	Universidad Antonio Ruiz de Montoya - UARM
	Universidad Alas Peruanas - UAP
	Universidad de Lima
	Universidad ESAN
	Universidad de Piura - UDEP lima
	Universidad de San Martín de Porres - USMP
	Universidad del Pacífico - UP
	Universidad Inca Garcilaso de la Vega
	Universidad Nacional Agraria la Molina
	Universidad Nacional Federico Villarreal
	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
	Universidad Ricardo Palma
	Universidad San Ignacio de Loyola
	Universidad Católica Sedes Sapientiae
Chiclayo (3)	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
	Universidad César Vallejo - UCV Chiclayo
	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
cusco (2)	Universidad Andina Del Cusco
	Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco
Trujillo (3)	Universidad Nacional De Trujillo
	Universidad Privada del Norte
	Universidad Privada Antenor Orrego De Trujillo
Huancayo (2)	Universidad Continental De Ciencias e Ingeniería
	Universidad Nacional del Centro del Perú
Huánuco (2)	Universidad Nacional Agraria de la Selva
	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Piura (2)	Universidad de Piura
	Universidad Nacional de Piura
Tacna (1)	Universidad Privada de Tacna

Ica (1)	Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica
Cajamarca (1)	Universidad Nacional de Cajamarca
Chachapoyas (1)	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Huamanga (1)	Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga
San Martín (1)	Universidad Nacional de San Martín
Pasco (1)	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Arequipa (1)	Universidad Nacional San Agustín de Arequipa
Huáraz (1)	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo
Huaura (1)	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Callao (1)	Universidad Nacional del Callao
Maynas (1)	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Tumbes (1)	Universidad Nacional de Tumbes

Fuente: AN:R – Dirección de Estadística Tipos de Universidades 2013.

Anexo 10: Profesionales que brindaron información dentro de la institución

INSTITUCIONES	APELLIDOS Y NOMBRES	CELULAR	CORREO
Universidad Nacional Agraria de la Selva - UNAS	-	-	-
Unidad de Gestion Educativa Local de Leoncio Prado - UGEL	ECONOMISTA - PIÑAN SALDAÑA PETTYLU	947409142	soonny2758@hotmail.com
Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH	ING. ROY ROGER CRUZ DOMINGUEZ	-	-
La Comision Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA	ECONOMISTA DOLLY CHUQUITALL	962071499	-
Red de Salud Leoncio Prado	ECONOMISTA - BETO SANCHEZ MONRRAQUETA	962830710	angelitorober@hotmail.com.pe
Instituto Vial Provincial - IVP	SUB GERENTE INGA GÓMEZ PABLO ESTEBAN	943044571	esteban130@hotmail.com
Hospital de Tingo Maria	ECONOMISTA - YENIA CARDENAS	985226576	-
Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	DIRECTO	-	-
Municipal Distrital Mariano Damaso o Beraun - Las Palmas	DIRECTO	-	-
Municipalidad Distrital Jose Crespo Castillo - Aucayacu	ECONOMISTA - HENRY JULCA DAVILA	990015440	-
Municipalidad Distrital Naranjillo	DIRECTO	-	-
Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles - Pumahuasi	DIRECTO	-	-
Municipalidad Distrital Hermilio Valdizan	DIRECTO	-	-
Administracion Forestal y de Fauna Silvestre Tingo Maria - ATF	ALVAREZ LAMBERTO JONATAN	-	-
AGROBANCO	ECONOMISTA - LEIVA TELLO JOSE	947580699	-
Programa Nuevas Alternativas - NAP	JEFE DE INSTITUCION - CORAL LOZANO MAMFRE	957554796	mancoral10@gmail.com.pe
ESSALUD	SOLICITUD	-	-
Banco de Credito del Perú - BCP	GERENTE - ALVAREZ OCHOA MAKEL	970066877	-
Caja Maynas	JEFE DE AGENCIA - ALVARADO SALAZAR HILBERT JAIME	942950386	jalvarado@cmacmaynas.pe
Universidad de Huanuco - UDH	ECONOMISTA - MARCO ANTONIO ORTEGA PUCHURI	961038422 *6968052	ortegap2015@hotmail.com
CrediSkotia	ADMINISTRODORA - GUTIERREZ LUNA BETTY CARMEN	998823026	betty.gutierrez@crediscotia.com.pe
Caja Arequipa	JEFE DE AGENCIA - MENDOZA DOMINGUEZ ELFIN	962096056	emendoza@cajaarequipa.com.pe
BBVA Banco Continental	SUB GERENTE PEREZ MELGAREJO ROCIO	966560441	-
Financiera Confianza	ADMINISTRADOR - SEVILLANO PEREZ SAMUEL BERNAVET	990839271	samuel.sevillano@confianza.pe
EDPYME Solidaridad	ADMINISTRADOR - PRINCIPE ORTEGA LUIS ALBERTO	944452092	lprincipe@credisol.com.pe
Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo - Credi Naranjillo	CALDERON TITO MIGUEL ANGEL	*374274	-
Caja Piura	VICTOR TINEO ALBERCA	#578127	-
Caja del Santa	SUPERVISOR - MEDINA AVILÉS RONEL	943791530, #293506	medina@cajadelsanta.pe
Caja Trujillo	ADMINISTRADOR - CERNA CUEVA JOSÉ CARLOS	990442280	jicc@cajatrujillo.com.pe
Mi Banco	JEFE DE AGENCIA - TARAZONA CAJAS JOSE LUIS	942824448	tarazonaj@edyficar.com.pe
Cimafiq	ELVA LUZ CARHUAZ FABIAN	990778166	-
Cooperativa San Martin de Porres	LIC. ADM. VELA RUBIO LEONNAIS	9622079089	-
Cooperativa de Ahorro y Credito San Francisco Ltda	ADMINISTRADORA - VILLANES GARCIA JANETH BERTHA	962991331	janethgarcivillanes@hotmail.com
Caja Huancayo	JEFE DE AGENCIA - MARTÍNEZ ROJAS CHRISTIAN	962654203	-
Cooperativa de Ahorro y Credito Tocache Ltda - COOPACT	ADMINISTRADOR - ING. SHUPINGAHUA AMANCIO ANTONI	9455789912 991583125	ashupingahua@coopactocache.com.pe
Financiera Proempresa	JEFE DE AGENCIA - PRADO ROJAS ERICK	993509067	-
Universidad Alas Peruanas - UAP	DIRECTO	-	-
Independiente	DIRECTO	-	-
TOTAL	-	-	-

Fuente: Elaboración Propia

GLOSARIO

- **CADE.**
Conferencia anual de ejecutivos, evento que reúne, desde hace más de 50 años, a los más importantes líderes empresariales, políticos y académicos del país.
- **Lee Hecht Harrison – DBM Perú.**
Es la empresa líder global de movilidad laboral, enfocada en soluciones y programas de: transición de carrera, liderazgo, gestión del cambio, con más de 45 años de experiencias.
- **Oferta de Trabajo.**
Cantidad de personas que ofrecen sus servicios a cambio de una remuneración, comprende a los que tienen un empleo (ocupados o empleados), y a los que están buscando empleo (desocupado o desempleado).
- **Demanda de Trabajo.**
Cantidad de puestos de trabajo creados por los patronos (sector privado), el gobierno (sector público), u ONG´s, que cumplen con la oferta laboral.
- **Discriminación Social.**
Trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, edad, etc.
- **Eficacia.**
Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

- **Eficiencia.**

La habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado

- **Oferta del Mercado Laboral.**

La oferta laboral está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

- **Demanda del Mercado Laboral.**

La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores.