

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Nuevos Tiempos Nuevas Ideas

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONOMICAS



**“ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MERCADO LABORAL DE LA
POBLACIÓN CON FORMACIÓN SUPERIOR EN LA REGIÓN
CUSCO, 2007 – 2014”**

PRESENTADO POR:

EDHIT SALINAS ACHULLI

EVER CCASANI ROJAS

PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

CUSCO – PERU

2017

DEDICATORIA.

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud y sabiduría para lograr mis Objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A Mis Padres Tito y Doris, por educarme y por creer en mí, dándome ejemplos dignos de superación y entrega. Gracias a sus consejos, por cultivar e inculcar ese sabio don de la responsabilidad. Admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

¡Gracias por darme la vida!

A Mis Hermanos, por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Rosalino y Natividad quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mi esposa Benita y mis hijas, que con su motivación, su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento muchas gracias.

A toda mi familia especialmente a mis hermanos, sobrinos y cuñados porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

*Salinas Achullí,
Edhit*

Ccasani Rojas

Ever

AGRADECIMIENTO

El equipo de trabajo del presente proyecto quiere agradecer de manera muy especial, al personal que actualmente viene laborando en la Universidad San Antonio del Cusco, en especial a quien laboran en el área de Personal, por el inmenso apoyo brindado para llevar a cabo el presente trabajo, ya que, sin su confianza, cooperación e interés mostrado, nada de lo logrado hubiese sido posible.

A nuestro querido asesor, por su constante apoyo y compromiso durante el desarrollo del presente proyecto, por su admirable paciencia y capacidad para encaminar nuestras ideas, y obtener buenos resultados, por la confianza y consideración para compartir sus conocimientos, pero sobre todo por la inmensa comprensión ante los diversos contratiempos suscitados, por ello y por muchos aspectos más le decimos **Gracias por su tiempo y apoyo.**

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por abrirnos sus puertas, en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, por compartir a través de su plana docente y administrativa su calidad educativa, por fomentar en nosotros un espíritu de lucha, éxito y constante superación, por la acogida y la oportunidad de realizar nuestro curso de Titulación, y así poder obtener el título de Licenciado en Administración.

Un Profundo agradecimiento a todas las personas que tuvieron a bien apoyarnos, y mostrarnos un compromiso único para lograr el desarrollo del presente proyecto, a todos y cada uno de ustedes les decimos ¡Muchas Gracias y que Dios los Bendiga!

Los Autores.

Bach. SALINAS ACHULLI Edhit

Bach. CCASANI ROJAS Ever

ÍNDICE.

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE.....	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
PRESENTACIÓN.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCION.....	XIII
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Situación Problemática.....	1
1.2 Problema de Investigación.....	2
1.2.1 Problema de General.....	2
1.2.2 Problemas Específicos.....	2
1.3 Justificación.....	3
1.3.1 Justificación Teórica.....	3
1.3.2 Justificación Práctica.....	7
1.4 Objetivos.....	8
1.4.1 Objetivos General.....	8
1.4.2 Objetivos Específicos.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de la investigación.....	9
2.2.1 Teorías sobre el Mercado Laboral.....	12
2.2.1.1 Funcionamiento del Mercado Laboral.....	13
2.2.2 El Crecimiento Económico y la Creación de Empleo.....	13
2.2.3 Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral.....	14
2.2.4 Competencias y tipos de Formación Laboral.....	15
2.2.4.1 Competencias Laborales.....	15
2.2.4.2 Tipos de Competencias Laborales.....	16
2.2.5 Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral:.....	17
2.2.5.1 El Proceso de Formación en la Gestión de Recursos Humanos.....	17
2.2.6 Económica de la Globalización.....	20

2.2.6.1	Ventajas de la Globalización	21
2.2.6.2	Desventajas de la Globalización.....	21
2.2.7	Calidad.....	24
2.2.7.1	Filósofos de Calidad.....	25
2.3	Glosario de Términos	33
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		37
3.1	Hipótesis General.....	37
3.1.1	Hipótesis Específicas.	37
3.2	Identificación de Variables.....	37
3.3	Operacionalización de Variables.	38
3.4	Matriz de Consistencia	39
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....		40
4.1	Tipo de Investigación.....	40
4.2	Diseño de Investigación.	40
4.3	Unidad de Análisis.....	40
4.4	Población de Estudio.....	40
4.5	Método.	40
4.6	Técnicas de Recolección de Datos.....	41
CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....		42
5.1	Análisis e Interpretación de Resultados.....	42
5.1.1	El Crecimiento de la Economía.	42
5.1.2	Estructura porcentual de la Participación de los Sectores Productivos en la Economía.	43
5.1.3	El Valor agregado Bruto de la Región del Cusco.....	45
5.1.4	El Crecimiento del VBP Regional.	46
5.1.5	La estructura Productiva Económica Regional.	46
5.1.6	La Población Nacional y Regional en la Economía.....	48
5.1.6.1	La población y la Economía.....	48
5.1.7	Las Tasas de Empleo y Desempleo.	49
5.1.8	La Información en la Economía.	49
5.1.9	La Población Regional y la Economía.	50
5.1.10	La Tasa de Crecimiento de la Población Regional.....	51

5.1.11	La Tasa de Desempleo.....	51
5.1.12	La PEA Según Formación Educativa	52
5.1.13	La PEA Ocupada Regional por Sectores Económicos Agrupados.....	53
5.1.14	Los Ingresos, PEA y Capital Humano	56
5.1.14.1	Los Ingresos a Nivel Nacional Regional.	56
5.1.15	Los Ingresos de la PEA Ocupada por Rangos de Edad en la Región del Cusco.....	57
5.1.16	Las Medidas de los Ingresos por Estructura de Mercado.....	58
5.1.17	Los Ingresos Medios por Actividad Económica.....	58
5.1.18	La Media de los Ingresos por Nivel Educativo.	59
5.2	Contrastación de Hipótesis.....	60
CONCLUSIONES.....		63
RECOMENDACIONES.....		65
BIBLIOGRAFIA.....		66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Competencias Laborales.....	16
Tabla 2: Operacionalización de Variables	38
Tabla 3: Matriz de Consistencia.....	39
Tabla 4: Perú Valor Agregado Bruto por años, según actividades Económicas a precios Constantes	42
Tabla 5: Perú PBI, según Actividad Económica	44
Tabla 6: Perú Valor Agregado Bruto, Según sectores Económicos 2007-2014.....	44
Tabla 7: Cusco Valor Agregado Bruto por años según actividad Económica Miles de Sales	45
Tabla 8: Cusco: Producto Bruto Interno por años según actividad económica precio constante de 2007 Estructura Porcentual en %	47
Tabla 9: Cusco Valor Agregado Bruto por años, según sectores Económicos Participación Porcentual %.....	47
Tabla 10: Nacional Distribución de la Población por participación Económica el Número de Habitantes 2007-2014.....	48
Tabla 11: Nacional Tasa de Ocupación en %	49
Tabla 12: Perú Indicadores de Empleo en miles de personas.....	49
Tabla 13: División de la Población según participación en la Economía. El número de habitantes Región del Cusco.....	50
Tabla 14: Cusco División de la Población del Cusco (PEAO-PEAD) Según participación en la Economía.....	51
Tabla 15: División de la Población (PEA) Según participación en la Economía	52
Tabla 16: División de la Población (PEAO)Según Participación en la Economía	53
Tabla 17: Participación de la PEAO por Sectores Región Cusco.....	54
Tabla 18: Los Ingresos en el Perú y Cusco 2007-2014.....	56
Tabla 19: Ingreso Laboral Promedio Mensual de la PEA Ocupada por Nivel Educativo Región Cusco 2007-2014.....	57
Tabla 20: Ingreso Laboral Promedio Mensual de la PEA Ocupada por Rango de Edad Región Cusco 2007-2014.....	58
Tabla 21: Ingreso Laboral Promedio de la PEA Ocupada por Estructura de Mercado	58
Tabla 22: Ingreso Laboral de la (INEI, Escuela Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza , 2011)PEA Ocupada por Actividad Económica Región Cusco 2007-2014.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: La Oferta y Demanda de Trabajo.....	6
Figura 2: Ciclo Deming	27
Figura 3: Diagrama de Barras.....	43
Figura 4: Variaciones del VBP Regional	46
Figura 5: Tasa de Crecimiento Poblacional Región Cusco	51
Figura 6: PEAO/VABSector Terciario.....	54
Figura 7:PEAO/VAB Sector Minería.....	55
Figura 8: PEAO/ VAB Sector Secundario.....	55
Figura 9: Comparación de los Ingresos por Ocupación /Nivel Educativo	60

PRESENTACIÓN

El mercado laboral para las diferentes especialidades siempre ha sido preocupación y parte de las políticas del Estado. La formación universitaria, técnica a tendió miradas distintas en los diferentes gobiernos, por afectar, no solo la vida de muchos pobladores, sino también la oportunidad de muchos jóvenes que ven en la formación técnica, una formación que poco demanda de economías y puede permitirle una oportunidad laboral en el futuro.

La ESEP, los institutos técnicos y otros vienen ofreciendo oportunidades en su formación en una economía parece negarse a otorgarlos, convirtiendo estos últimos en negocios que solo venden ilusiones.

Junto a estos, ofreciendo mejores oportunidades de insertarse en el mercado laboral, se hallan las Universidades, entre privadas y públicas, las que vienen ofreciendo no solo variedad, sino también oportunidades de formación profesional alcanzando distintas opciones.

El marco metodológico conceptual que presentamos nos permite alcanzar los objetivos que pretendemos lograr y los métodos para conseguirlos, así como el sumario tentativo que vamos a seguir.

Estos últimos vienen a ser preocupaciones en la presente investigación las que alcanzamos para que pueda ser aprobado y proseguir hasta conseguir los objetivos.

RESUMEN

La inversión en educación ha sido y es tema de acalorados debates, donde las capacidades muchas veces se menosprecian en países emergentes como el nuestro, ayudado por factores extra laborales.

Sin embargo, las exigencias en el mercado laboral, se vuelve y se pone más exigente, relacionando los salarios con la formación personal, donde van ganando espacio los profesionales con formación universitaria, lo que va ganando espacio y preocupación por los padres de familia y los trabajadores, quienes vienen asumiendo mayores responsabilidades en el ámbito de la producción previa formación profesional.

La base productiva de la economía son los sectores ligados al comercio y los servicios, cuya fuente de riqueza primaria proviene de la actividad minera, los primeros suman más del 50% de la producción y los segundos, sumados a la manufactura, tienen un peso del 11.7% y 14.3%.

Sin embargo, la generación de puestos de trabajo por la minería o la manufactura no son numerosos ni sostenidos en el tiempo, peor aún en momentos donde el desarrollo tecnológico introducido a estas actividades hace menos intensiva el uso de la mano de obra.

En la región, la actividad minera supera el 47% el 2014 con un mínimo de la PEA empleada y con más del 40% de la población involucrada en actividades del sector rural, donde siguiendo los parámetros nacionales, las actividades comerciales y de manera especial la informal viene a ser parte importante de las actividades de la PEA.

En este contexto, la media de los ingresos de las personas en el Perú, paso de los 790.61 soles el 2007 a los 1229.91 soles el 2014, en el Cusco estas medias se ubicaron entre los 585 soles y los 1081 soles menores a la media nacional.

Los salarios en el Cusco responden a la llamada inversión en educación, los salarios de los profesionales pasaron de ganar 1260 soles a los 2031 nuevos soles, entre los años citados, mientras que los salarios de la PEA no universitaria paso de los 692 soles a los 1431 soles, y como es lógico los de menores ingresos fueron para los de formación primaria y secundaria que se ubicaron por debajo de la media regional

Los sectores donde se ubica el segmento estudiado son el sector de la construcción, manufactura, servicios no personales 1 y 2, mientras que los segmentos no estudiados se ubican en el resto de los sectores.

Como vemos, el mercado viene retribuyendo mejor a los que tienen preparación universitaria y castigando a quienes no lo tienen, si a esto le sumamos la sostenibilidad en el empleo, veremos cuán importante es la inversión en capital humano.

Palabras clave: Mercado Laboral, Formación Universitaria.

ABSTRACT

Investment in education has been and is the subject of heated debates, where skills are often disparaged in emerging countries such as ours, aided by extra work factors.

However, the demands in the labor market, turns and becomes more demanding, relating wages to personal training, where the professionals with university training gain space, which is gaining space and concern for parents and Workers, who are assuming greater responsibilities in the field of production prior to vocational training.

The productive base of the economy are the sectors linked to trade and services, whose source of primary wealth comes from mining activity, the former account for more than 50% of production and the latter, coupled with manufacturing, have a weight of 11.7% and 14.3%.

However, the generation of jobs by mining or manufacturing are not numerous or sustained over time, even worse at times when the technological development introduced to these activities makes the use of labor less intensive.

In the region, mining activity exceeds 47% in 2014 with a minimum of EAP employed and with more than 40% of the population involved in activities in the rural sector, where, following national parameters, commercial activities and in particular the Informal sector becomes an important part of the EAP's activities.

In this context, the average income of people in Peru, from 790.61 soles in 2007 to 1229.91 soles in 2014, in Cusco these averages were between 585 soles and 1081 soles lower than the national average.

The wages in Cusco respond to the so-called investment in education, the salaries of professionals went from winning 1260 soles to 2031 nuevos soles, among the years cited, while the salaries of the non-university EAP changed from 692 soles to 1431 soles, and of course the lowest income were for primary and secondary education that were below the regional average.

The sectors where the segment studied are located are the construction, manufacturing, non-personal services 1 and 2 sectors, while the non-studied segments are located in the rest of the sectors.

As we see, the market is rewarding better those who have university preparation and punishing those who do not, if we add to this sustainability in employment, we will see how important is the investment in human capital.

Keywords: Labor Market, University Training.

INTRODUCCION.

Los salarios en el Perú siempre han sido parte de las preocupaciones de los gobernantes de turno, por ser este parte del bienestar de los pobladores.

Más allá de la importancia de sus incrementos o la discusión de los aumentos en el salario mínimo vital, la preocupación de los gestores de política económica estuvo orientada también a promover la educación, viendo en esta última un pilar básico en el logro de mayores crecimientos económicos y mayores niveles de bienestar.

Amparados en lo anterior y viendo la importancia de la educación en el logro de objetivos de bienestar, hasta donde la sociedad y la economía han premiado el esfuerzo de sus habitantes que han visto que invertir en educación determina mayores niveles de salario y lógicamente bienestar.

Es menester indicar que el resultado del presente estudio es sobre la base de información secundaria emitido por el INEI, y BCRP, no siendo necesario recurrir a tamaños muestrales que, en todo caso, son superados por la información que maneja estas instituciones.

En este contexto la presente investigación se ha dividido en 05 capítulos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema; en el segundo lo concerniente al marco teórico, seguido por el tercer capítulo que consta las hipótesis y variables, cuarto capítulo la metodología y quinto y último capítulo la presentación de los resultados, para luego concluir y recomendar.

Esperando que el presente trabajo contribuya al mejor la Situacional del Mercado Laboral de la Población Con Formación Superior en la Región Cusco.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Situación Problemática.

Uno de los grandes problemas en el país es la creación de empleo sostenido y seguro en el tiempo, las décadas pasadas a destrucción de puestos de trabajo y la presencia del estado en la creación de estos ha sido un rasgo distintivo en los diferentes gobiernos, donde incluso en la campaña de los 2000 el slogan del partido que gano las elecciones fue "Toledo más Trabajo", el cual traduce la preocupación de la ciudadanía elevado a las esferas de la política.

En el periodo del 2002 al 2012 la economía se expandió en 96%, con tasas que alcanzaron tasas de hasta el 9,1% (INEI, estadísticas del periodo), con desaceleraciones que alcanzaron el uno por ciento, producto del impacto de las crisis en el exterior.

Esta expansión económica, importante no solo para la población sino también para los inversionistas, tuvo como actor importante a los inversores que vinieron del exterior y de manera especial desarrollaron inversiones en el sector extractivo, la minería, que como veremos más adelante, más allá de los impactos en la creación de micro, pequeña y medianas empresas, fue mínimo su impacto en la creación de empleo sostenido.

Los informes dados por los organismos del Estado hablan de 12 millones involucrados en las actividades de la informalidad en el país, variable que ha estado presente en todos los gobiernos a cuenta que, cada peruano fue capaz de crear su propio empleo al margen de las exigencias de formalidad que el estado existe.

A esto había que agregar, la influencia de determinadas coyunturas económicas en la expectativa educativa de los jóvenes a los que las instituciones del estado no han estado a la altura de las exigencias.

En la actual coyuntura, la exigencia de los jóvenes es encontrar instituciones que les permita prepararse como técnicos o profesionales en el ámbito de la explotación minera, las carreras profesionales de ingeniería de minas y labores ligadas a esta carrera fueron y son aun de mayor demanda, a los que se han sumado carreras técnicas de manejo de maquinaria que en el caso de la ciudad del Cusco han logrado a través de la inversión privada satisfacer esta necesidad.

El periodo de bajo crecimiento de la economía ha vuelto a poner en la agenda la discusión acerca del empleo y el papel que juegan las universidades y los institutos técnicos y asociados a la coyuntura de crecimiento la rentabilidad de las carreras en virtud de los sueldos que generan cada una de ellas.

Es en este contexto la presente investigación, cual es la situación del mercado laboral de los técnicos con formación profesional universitaria en la región, pregunta a la que pretendemos dar respuesta.

1.2 Problema de Investigación.

1.2.1 Problema de General.

¿Cuál es la relación entre la PEA con formación universitaria y no universitaria y los ingresos que percibe en la Región del Cusco en el periodo 2007 – 2014?

1.2.2 Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es la distribución salarial a partir de la PEA con formación universitaria con relación a los sectores económicos de la Región del Cusco en el periodo 2007-2014?

PE2. ¿Cuál es la distribución salarial a partir de la PEA con formación no universitaria con relación con los sectores económicos de la economía regional periodo 2007 – 2014?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

Muchos de los fenómenos económicos merecen ser explicados para poder corregirlos a través de las políticas económicas, el no conocerlos implica manejar a ciegas la construcción de la economía y ofrecer garantías de sostenibilidad a los habitantes del país.

Uno de los fenómenos que merece ser estudiado y necesita ser explicada a través de una teoría es la relación en determinadas coyunturas económicas, la relación entre la PEA, el empleo y sus rentabilidades, teoría que nos permitirá esclarecer las relaciones entre estas variables y poder tomar decisiones laborales que nos permitan contribuir de mejor manera en la formación de los jóvenes y su futuro. Entre estas teorías y explicaciones que se abordan están los siguientes:

- **Policymakers:** Como responsables y hacedores de política económica en el país tendrán conocimiento verídico sobre el comportamiento que tienen ciertos sectores de la economía y la situación laboral de la población con formación superior.
- **Población con formación Universitaria:** Le permitirá conocer ampliamente en este periodo la dinámica de la economía regional en el que se está desarrollando.
- **Empresas:** La investigación dará a conocer la tendencia de la priorización que se encuentran los sectores económicos, así como la formación de la población.
- **Población de la Región del Cusco:** Servirá como un medio de consulta sobre la realidad situacional que abarca la economía.

La Oferta y Demanda de Trabajo

Uno de los grandes problemas de la economía es la construcción de espacios laborales, que demanden la diversidad entre los que es mano de obra especializada y no especializada.

Dentro del mercado laboral, uno de los temas a estudiar y resolver, son lo referente a la oferta y demanda laboral en el mercado. Para el mercado laboral peruano, el avance de los sectores productivos ha sido clave. En línea con ello, Justo Zaragoza, director del Grupo Educación al Futuro, resaltó que se necesitan más profesionales y técnicos especializados en distintos rubros que sepan de tecnología y que puedan aportar al desarrollo. (Follow @EconomiaECpe, 2017)

La oferta de trabajo. La cantidad de trabajo que se ofrece en una economía depende de:

El volumen de población activa. Cuanto mayor sea ésta, mayor será la oferta de trabajo.

El número de horas que cada persona esté dispuesto a trabajar, lo que dependerá entre otros factores, del salario percibido. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y, mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades (ocio, limpiar la casa, cuidado de familiares. Si aumentan los salarios, las personas estarán más motivadas a trabajar más; sucede al revés cuando los salarios disminuyen. Por tanto, la curva de oferta de trabajo en función del salario es creciente. No obstante, cuando los salarios son lo suficientemente altos, muchas personas prefieren trabajar menos y ganar menos y, a cambio, disponer de más tiempo libre.

La demanda de trabajo. Las empresas necesitan trabajadores para poder desarrollar su actividad. Normalmente, los empresarios estarán dispuestos a contratar nuevos empleados siempre que los ingresos conseguidos gracias a su labor sean mayores que el

salario que les tiene que pagar. Es decir, que la demanda va a depender fundamentalmente del salario y de la productividad de los trabajadores. Si los salarios aumentan, las empresas reducirán la demanda de trabajo, ya que resulta más caro contratar. Por ello, la curva de demanda de trabajo en función del salario es decreciente. (Baena, 2010)

La demanda de trabajo. Las empresas necesitan trabajadores para poder desarrollar su actividad. Normalmente, los empresarios estarán dispuestos a contratar nuevos empleados siempre que los ingresos conseguidos gracias a su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Es decir, que la demanda va a depender fundamentalmente del salario y de la productividad de los trabajadores. Si los salarios aumentan, las empresas reducirán la demanda de trabajo, ya que resulta más caro contratar. Por ello, la curva de demanda de trabajo en función del salario es decreciente. (Baena, 2010)

Como se observa en el gráfico, la curva de demanda de trabajo refleja el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada salario. La curva de oferta nos señala cuántas personas están dispuestas a trabajar para cada salario. El punto de equilibrio es aquel en el que ambas curvas se cortan; a ese nivel de salarios la cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar coincide con la cantidad que los empresarios desean contratar. En la siguiente (figura N°1) se muestra La Oferta y Demanda de Trabajo.

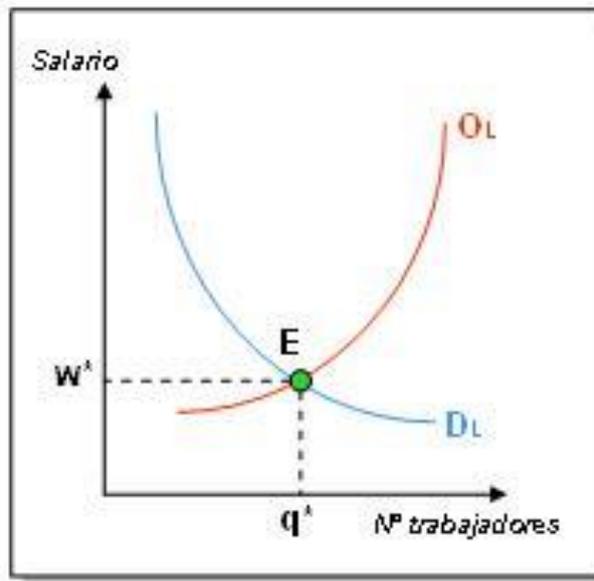


Figura 1: La Oferta y Demanda de Trabajo
Fuente: (Baena, 2010)

La Especialización y el Mercado laboral.

Uno de los grandes problemas laborales que tenemos en el país, es la falta de estudios que vean sobre las necesidades laborales con formación universitaria y no universitaria, las Universidades tienen carreras profesionales que en la mayoría de los casos no justifican su permanencia por la falta de demanda. El mercado laboral mundial evoluciona de la mano de la tecnología y, por ende, demanda nuevos empleos, pero también requerirá especializaciones teóricas y práctica. Thomas Frey (empresario y conferencista) aseguró que América Latina vivirá un proceso de transformación laboral similar al resto del mundo, porque los mercados profesionales son globales y la tecnología generará cambios por igual, aunque en algunas economías lleve más tiempo incorporarlos” (González, 2016)

1.3.2 Justificación Práctica

La necesidad de generar políticas de gestión económica orientada a la creación de puestos de trabajo que sean sostenidos en el tiempo es una preocupación constante en virtud que, el desempleo se convierte en factor de conflictos y desestabilización económica, social y política.

La sociedad en su conjunto aspira a mantener un nivel acorde a los estándares del mundo actual, corrigiendo distorsiones económicas que generan bolsones de pobreza y extrema pobreza, para la cual, es necesario orientar los recursos económicos a través del estado en la construcción de una economía que priorice sectores económicos que garanticen estabilidad a sus ciudadanos a través de la oferta laboral.

El mundo camina de manera inexorable hacia la incorporación de sistemas y técnicas de producción que exigen de manera permanente mayor capacitación, para ello, el propio estado dispone de espacios públicos orientados a la capacitación y profesionalización poniendo a disposición de la sociedad universidades y centros de formación técnica no universitaria, los que deben estar al tanto de las necesidades productivas de la economía a fin de implementar carreras que permitan la preparación y capacitación de jóvenes orientados a satisfacer estas necesidades.

De allí la necesidad de estudiar, que paso en la época de expansión económica con los egresados de las instituciones universitarias y no universitarias, cuáles fueron los sectores que demandaron mayor número de estos egresados, cuáles fueron los salarios, etc., interrogantes que pretendemos ayudar a esclarecer en el presente estudio.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivos General

Conocer la relación existente entre el comportamiento coyuntural entre la PEA y los ingresos de la PEA con formación superior universitaria y no universitaria en la Región del Cusco en el periodo 2007 – 2014.

1.4.2 Objetivos Específicos

O1. Explicar y conocer la distribución salarial a partir de la PEA con formación universitaria de la Región del Cusco en el periodo 2007-2014.

O2. Explicar y conocer la distribución salarial a partir de la PEA con formación no universitaria de la Región del Cusco en el periodo 2007-2014.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes de la investigación.

Luque, Clinton y Meza (2014) en su investigación titulada “Análisis situacional del mercado laboral de la población con formación superior en la región Cusco, 2007 – 2014”.

Investigación está orientada a investigar el efecto del Valor Agregado Bruto en los ingresos percibidos de la población con formación superior y capital humano como formación a través del mercado laboral. Se determinó que el objetivo es analizar de qué manera el Valor Agregado explica la situación del capital humano como formación y los ingresos percibidos de la población con formación superior, a partir de ello se tomó por conveniente analizar los Datos del Valor Agregado Bruto de la Región del Cusco del periodo 2007 al 2014.

Se identificó que Cusco es una economía en vías de desarrollo cuya característica está enfocada en la actividad agrícola y pecuaria, que dentro del Valor Agrado Bruto carece de preponderancia (7,0 por ciento del Valor Agregado Bruto), al igual que las actividades manufactureras y de servicios. De este análisis se identificó que la a la actividad económica con mayor participación en el Valor Agregado Bruto de la Región, es la actividad minera e hidrocarburos con un 41% del total, siendo está a su vez la que menor aporta al mercado laboral cuyo porcentaje es de 0,9%.

En ese sentido la investigación determinará el dinamismo de los sectores económicos en relación al Valor Agregado Bruto, explicar la distribución salarial a partir de un crecimiento económico Regional y conocer el comportamiento de la PEA con formación superior según el comportamiento del Valor Agregado Bruto Regional.

Soto Walter (2012) en su investigación titulada “Análisis del Perfil Profesional y Laboral del Egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena” concluye:

- a) La investigación permitió un acercamiento a los egresados de la carrera de Administración de Empresas para realizar un aporte a la Universidad desde la óptica de quienes ya se encuentran en el medio laboral, para evidenciar los procesos que se están llevando a cabo, analizarlos en base a sus experiencias y de esta forma se logre una mejor y más completa formación de los estudiantes que están en la Universidad y que en un futuro saldrán al campo laboral. Donde se evidenció que los Administradores de Empresas de la Universidad de Cartagena se encuentran ubicados laboralmente en empresas privadas, siendo el sector servicios el más copado por ellos.
- b) También se corroboró que el Administrador de Empresas de la Universidad de Cartagena., puede desempeñarse en distintas áreas de una organización gracias a sus competencias y habilidades, resaltando que estos ocupan diversos cargos, los cuales les permite realizar diferentes funciones en las organizaciones a las que pertenecen, donde gracias a la diversidad de las funciones desempeñadas por ellos, pueden diseñar planes estratégicos, tácticos y operativos, siendo los planes estratégicos los más diseñados por ellos.
- c) Por su parte, es notable apreciar que el Administrador de Empresas de la Universidad de Cartagena, de acuerdo con las funciones que desempeña con 97 base a sus capacidades, puede mantener una estabilidad laboral en cualquier tipo de organización, y posee competencias necesarias para encarar cualquier función.

- d) Y por último se evidenció que la universidad es consciente de la necesidad en formar al futuro profesional en Administración de Empresas en valores como la ética, la responsabilidad social y el respeto hacia los demás, por lo cual fomenta algunas actitudes como el aprendizaje continuo, la recursividad y la pro actividad, que permiten desarrollar más las capacidades para tomar decisiones y para resolver conflictos.
- e) En síntesis, la universidad de Cartagena está formando profesionales con las capacidades y competencias apropiadas que exige el mercado laboral en los últimos tiempos, pero que esta no debe descuidarse, por el contrario, debe fortalecer sus estrategias de aprendizaje para que siempre esté a la vanguardia de los tiempos como lo indica su lema.

Rojas Ruth (2013) en su investigación titulada “Análisis Situacional de la Carrera de Ingeniería en Marketing de la UCSG y Propuesta de Formulación del Plan de Fidelización Año 2013” concluye:

- a) Se logró abarcar en la investigación a los estudiantes que se encontraban cursando el semestre A-2012, repartidos entre los ocho ciclos de la Carrera, en donde se abarcaron diferentes tipos de situaciones y se midió el grado de aceptación de los estudiantes; también se investigó como fue el ambiente que vivieron los graduados de la Carrera, a los que se les realizó entrevistas en las que contaron mucho de lo que vivieron como estudiantes y su facilidad para desarrollarse como profesionales en marketing.
- b) La adopción de la estandarización en los procedimientos es fundamental para lograr un seguimiento continuo y eficaz de la información manejada, que ayude a corregir las debilidades presentadas y mejore el ambiente de la Carrera con los estudiantes.
- c) La actualización de las bases de datos y la organización de las listas de distribución de los correos electrónicos es una tarea que debe asumirse permanentemente, esto posibilita establecer canales de comunicación

efectivos y mantener una constante fidelización con los estudiantes y un canal abierto a los graduados de la carrera.

- d) Establecer una revisión periódica para ir dando vía libre a las tareas pendientes de modo que la actividad administrativas programadas en el proyecto se convierta en un verdadero ejercicio de eficiencia y buen rendimiento, para así mantener el buen ambiente y la fidelización de los estudiantes.
- e) Analizando la inversión requerida podemos determinar que es viable y que no requiere altos valores de inversión, al contrario lo dinámico del uso de las redes sociales y su gratuidad lo hace la herramienta importante para comunicarse junto con las demás actividades extracurriculares planteadas en el presente proyecto.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Teorías sobre el Mercado Laboral.

Las teorías sobre el mercado laboral son muchas dentro del contexto que fueron evidenciados empíricamente nos obstante solo algunas han considerado al mercado de trabajo.

Sin embargo, no hay una teoría económica que resalte el comportamiento de las personas con formación superior no universitaria y sus peculiaridades y características.

El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad. Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país. Además, el paro tiene importantes costes económicos y sociales:

Económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial.

Sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social.

De esta manera, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de trabajo. (Kiziryan, 2015)

2.2.1.1 Funcionamiento del Mercado Laboral.

El mercado de trabajo, además, tiene otras peculiaridades. A pesar de que como cualquier otro mercado se rige por la ley de la oferta y la demanda. En él intervienen, mucho más que en otros mercados, los Gobiernos a través de las normas jurídicas, las instituciones sociales, las relaciones colectivas y las valoraciones personales. En él se fija el salario y las condiciones laborales mediante un proceso de negociación, determinándose así el nivel y la calidad de vida de los trabajadores. El mercado de trabajo no funciona como un mercado perfectamente competitivo, ya que tiene imperfecciones, rigideces e intervenciones desde el exterior. Imperfecciones porque tanto las empresas como los trabajadores tienen poder de mercado para influir en el salario. Rigidez porque el empleo supone una relación personal estable y tanto al trabajador como a la empresa les interesan otras condiciones además del salario. E Intervención de la legislación laboral en el mercado de trabajo donde se fijan las características de los contratos laborales, las indemnizaciones por despido, la fijación de un salario mínimo. (Kiziryan, 2015)

2.2.2 El Crecimiento Económico y la Creación de Empleo.

Una teoría utilizada por los economistas para explicar el comportamiento del empleo es relacionarle con la inflación, para esta ciencia, una mayor inflación destruye empleos y una menor inflación los construye.

Una mayor tasa de desempleo genera menores tasas de desempleo, lo cual determina bajos salarios y bajos costos, por lo tanto, una baja inflación. Una baja tasa de desempleo implica mayores sueldos, mayores costos y mayores precios, constatándose la relación inversa entre tasa de inflación y tasa de desempleo.

2.2.3 Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral.

De acuerdo con un estudio reciente de escasez de talentos de la consultora de recursos humanos MANPOWER, que encuestó a más de 700 empresas peruanas de todos los sectores, las ocupaciones con más dificultades para encontrar personal son las de técnicos. Sin embargo, las estadísticas de la Asamblea Nacional de Rectores y el Ministerio de Educación indican que la matrícula en educación universitaria duplica la matrícula en educación superior técnica. Sin embargo, las estadísticas de la Asamblea Nacional de Rectores y el Ministerio de Educación indican que la matrícula en educación universitaria duplica la matrícula en educación superior técnica. Asimismo, la encuesta a jóvenes con intención de continuar estudios superiores de Ipsos Apoyo del 2009 muestra que la preferencia de los jóvenes por universidades también duplica su preferencia por institutos. Por último, estimaciones de retornos a la educación superior en el mercado laboral señalan que la rentabilidad promedio de la educación universitaria supera largamente la rentabilidad promedio de la educación tecnológica. (Manpower, 2010)

En un estudio sobre los retornos de la educación superior universitaria a nivel nacional, llegan a una conclusión importante en cuanto a las diferencias entre los retornos entre la educación universitaria pública y privada “En cuanto a retornos a la educación privada y pública, se aprecia un retorno numéricamente superior para la educación pública, a pesar de su calidad homogénea. Es más, la brecha entre ambas parecería estar recortándose como consecuencia del deterioro adicional de la educación pública

ocurrido en las últimas décadas y de las mejoras en las instituciones privadas en materia de infraestructura y de la mejor especialización de sus docentes (Cayllahua, 2012)

2.2.4 Competencias y tipos de Formación Laboral.

Competencias fue por primera vez utilizado en los Estados Unidos cuando la secretaría del trabajo de dicho país conformo una comisión de expertos para que dieran las recomendaciones sobre lo que se creería las escuelas deben proporcionar a las empresas. Cabe aclarar el hecho de que el trabajo fue proporcionado desde la secretaría del trabajo y no desde la secretaria de educación. El documento se tituló “Lo que el trabajo requiere en las escuelas” y argumentaba que el sistema educativo debería proporcionar una serie de habilidades y destrezas de manera tal que los estudiantes pudieran afrontar los desafíos que representaba ingresar al mundo laboral. (P.)

“Las habilidades técnicas comprenden las habilidades relacionadas con la alfabetización, idiomas extranjeros, matemáticas, ciencias, resolución de problemas y capacidad analítica. Entre las habilidades interpersonales se cuentan el trabajo en equipo, el liderazgo y las habilidades de comunicación. Las habilidades metodológicas abarcan la capacidad de uno aprender por su propia cuenta, de asumir una práctica de aprendizaje permanente y de poder enfrentarse a los riesgos y al cambio. (Mundial, 2003)

2.2.4.1 Competencias Laborales

La competencia laboral se asienta sobre un enfoque de innovación, conocimiento, diferenciación y productividad. Se articula como ficha clave de la formación y el aumento del capital humano conectando el mundo del trabajo y la sociedad con el sistema educativo.

Las competencias al decir de sus promotores buscan “transformar la educación de un ejercicio para la

memorización de cuerpos estables de conocimiento en desarrollo de competencias cognitivas superiores relacionadas a aprender para poder enfrentar el ritmo con que se producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas (corpoeducacion, 2003)

2.2.4.2 Tipos de Competencias Laborales

Competencias Laborales Generales. Las competencias laborales generales son aquellas que no están asociadas a una ocupación en particular, pero son necesarias para habilitar al trabajador para que se integre al mercado laboral, pueda mantenerse y pueda aprender. Las competencias laborales generales son necesarias para acceder a cualquier ocupación. Son ejemplo de estas competencias el trabajo en equipo, la toma de decisiones o el manejo de procesos tecnológicos básicos. A continuación se presenta una síntesis de las principales competencias básicas que son necesarias hoy en día para hacer parte del sistema productivo:

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Tabla 1: **Competencias Laborales**

Fuente: (SED, 2003)

Competencias Laborales Específicas: Las competencias laborales específicas son aquellas que son fundamentales para que un empleado se pueda desempeñar en un cargo específicos y poder cumplir las funciones asociadas con este. Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. Estas competencias permiten a las personas ser aptas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. (P., Mercado Laboral y Formación por competencias)

2.2.5 Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral:

2.2.5.1 El Proceso de Formación en la Gestión de Recursos

Humanos

“Es un proceso de aprendizaje continuo que permite el desarrollo del empleado a nivel personal y profesional. Desarrollando las competencias necesarias en el desempeño de su trabajo para participar y ayudar en el desarrollo y crecimiento de la empresa en el cambiante y competitivo mundo de los negocios actual”. (Roa, 2013)

La Formación y Capacitación de los Recursos Humanos puede constituir una evidente Ventaja Competitiva de las organizaciones, en la medida en que este proceso se desarrolle ajustándose con precisión a las necesidades e intereses de la Organización.

El proceso de formación es vital para el la planificación de la sucesión y del desarrollo del liderazgo dentro de las organizaciones. Cuando estos elementos figuran en la planificación estratégica de la empresa se evita el desgaste de los recursos humanos.

El proceso de formación debe ser respaldado por a la Alta Dirección y los directores de línea; es responsabilidad de todos (no solo del departamento de RRHH) lograr la integración de todos los niveles de la empresa con el desarrollo del proceso de formación.

Para que la formación sea eficaz, ha de seguir una serie de etapas muy concretas:

- Evaluación de las necesidades.
- Desarrollo de un plan de formación.
- Impartición de las acciones formativas.
- Evaluación

Evaluación de las necesidades:

La formación tiene un coste que, en ocasiones, es muy alto, por ello los esfuerzos deben centrarse donde son más necesarios. Primero han de evaluarse las necesidades tanto en cuanto a las personas que hay que formar, como en lo relativo a las materias en las que hay que formarlas. Las necesidades pueden tener diversos orígenes:

- a) Las necesidades vienen determinadas por cambios provenientes del entorno. Las innovaciones tecnológicas pueden obligar a actualizar los conocimientos de los técnicos de la empresa.
- b) Las necesidades provienen de la propia estrategia de la organización. El lanzamiento de nuevos productos, o la introducción en nuevos mercados.
- c) Las necesidades pueden ponerse de manifiesto por la existencia de problemas, como accidentes laborales frecuentes, baja productividad, baja calidad, absentismo, etc.

La iniciativa de identificar las necesidades puede provenir del propio empleado, del Departamento de RRHH y de los directivos de línea.

Desarrollo de un Plan de Formación:

Para determinar las materias del programa de formación se suelen utilizar tres enfoques:

- a) Descripción del puesto de trabajo para identificar las tareas que lo forman. A continuación, se determinan las necesidades de formación que existen.
- b) Se pregunta a quienes van a recibir la formación en qué aspectos necesitan formarse. Resulta más motivador, ya que los propios trabajadores determinan el contenido de la formación, pero requiere que sepan en qué aspectos necesitan perfeccionarse. No es fácilmente aplicable a los nuevos empleados.
- c) La NGT o Técnica de Grupo Nominal, es un método de conseguir ideas a partir de un grupo de personas sobre un tema específico. Se pregunta a un grupo de diez o quince formadores, directivos y trabajadores que hagan una relación escrita de todas las necesidades de formación que se les ocurran y se pide a cada persona que dé una idea hasta que se les agoten. Los participantes votan las cinco necesidades de formación más importantes y se obtienen las necesidades de formación más apremiantes. Es un método semejante a la tormenta de ideas, con la diferencia de que en esta última se permite que algunas personas no den ideas.

Impartición de las Acciones Formativas: Algunos de los programas de formación se aplican mientras se trabaja y son:

- ✓ La formación en el puesto de trabajo.
- ✓ La formación en aprendizaje.
- ✓ La rotación de puestos de trabajo.

Los programas de formación que se desarrollan al margen del trabajo son:

- ✓ Las conferencias, vídeos, películas y audiovisuales.

- ✓ El estudio de casos.
- ✓ Las representaciones.
- ✓ La simulación.
- ✓ Las lecturas, el estudio personal y la enseñanza programada
- ✓ La formación en talleres de sensibilización.

Evaluación: El proceso de formación finaliza con su evaluación. Si ha tenido éxito, se habrán modificado las actitudes, las capacidades y los conocimientos de las personas. Antes de iniciar el programa de formación se establecen las normas de evaluación. Los participantes realizan un examen para determinar sus conocimientos y tras finalizar el programa realizan otro examen, y por comparación se determina el éxito del programa en lo que a conocimientos se refiere. No es lo mismo tener unos conocimientos que aplicarlos a la práctica. Por consiguiente, la verdadera evaluación es la que se realiza cuando el trabajador se reintegra a su puesto, o cuando se incorpora al nuevo puesto. El proceso de seguimiento puede durar semanas, meses o años.

2.2.6 Económica de la Globalización

El proceso de la globalización económica se basa en la idea de que el comercio mundial y la especialización productiva, permiten aprovechar de manera más eficientes las capacidades de cada país para producir los bienes que mejor puede obtener o fabricar. De acuerdo con esta lógica, cada nación exportará las mercancías con las que es más competitiva, de manera que, con los beneficios obtenidos importe los productos que no puede producir a bajo precio. (enqueinvertir, 2009)

Es la constelación de centros con fuerte poder económico, cuyas decisiones dominan los mercados mundiales aprovechando la ausencia o debilidad de medidas reguladoras y de controles públicos” (Sanpedro, 2010)

La Globalización Económica consiste en la creación de un mercado mundial en el que se suprimen todas las barreras arancelarias para

permitir la libre circulación de los capitales: financiero, comercial y productivo. (Corpade, 2013)

2.2.6.1 Ventajas de la Globalización

- Se disminuyen los costos de producción y por lo tanto se ofrecen productos a precios menores.
- Aumenta el empleo en los lugares donde llegan las multinacionales, especialmente en los países subdesarrollados.
- Aumenta la competitividad entre los empresarios y se eleva la calidad de los productos.
- Se descubren e implementan mejoras tecnológicas que ayudan a la producción y a la rapidez de las transacciones económicas.
- Mayor accesibilidad a bienes que antes no se podían obtener en los países subdesarrollados

2.2.6.2 Desventajas de la Globalización

Mayor desigualdad económica entre los países desarrollados y subdesarrollados debido a concentración de capital en los países desarrollados (acumulación externa de capital)

Desigualdad económica dentro de cada nación ya que la globalización beneficia a las empresas grandes y poderosas.

En los países desarrollados aumentará el desempleo y la pobreza porque las empresas grandes emigran hacia otros lugares en busca de mano de obra y materia prima barata.

Degradación del medio ambiente por la explotación de los recursos.

Características de la Globalización: A continuación, vamos a indicar las principales características de la globalización

1. Libertad Empresarial

La famosa liberalización o libertad del empresario para ejercer su industria o comercio en su propio país o en el extranjero pudiendo intercambiar sin problema alguno, los capitales, los bienes, servicios y tecnologías entre los distintos países.

2. Libre Comercio

El libre comercio entre países, cuya principal característica es que la ausencia de control gubernamental respecto del comercio.

3. La globalización Económica

Se refiere a la globalización de las actividades económicas, de modo que se establece un control de actividades de mercado internacional que coordina tanto la economía de cada país como la economía mundial.

4. Conectividad

Todas las poblaciones están conectadas entre sí y con el mundo. Al no existir las fronteras, se establecen vínculos entre distintas sociedades y entre distintos países, permitiendo por tanto el compartir sus conocimientos, su tecnología, la cultura y el resto de información, de modo puedan aparecer distintas soluciones para necesidades nacionales dentro o fuera del propio país.

5. Mundo Sin Fronteras:

Queda, por tanto, un mundo en el que se rompen las fronteras, se derriban las barreras nacionales y se tiran por tierra los aranceles respecto del comercio.

6. Un nuevo orden Mundial:

Con la integración de todas las naciones y gracias a la creación de lazos económicos, comerciales, políticos, culturales y tecnológicos, se hace necesario establecer un nuevo orden mundial, con mayor control internacional.

7. Un Proceso Multidimensional

Desde el punto de vista económico, significa la apertura de los mercados nacionales, el libre comercio y el comercio entre naciones que entrelaza las economías nacionales con la economía mundial.

8. Adaptación al Desarrollo

Si bien es cierto que la globalización aparece y se origina en los países más desarrollados, el intercambio de tecnología y el libre comercio, permiten que los países en desarrollo sean influenciados y puedan adaptarse mejor. A cambio, se ofrece una mano de obra más barata.

Esta expansión del desarrollo conduce a una pérdida de identidad y de cultura propia, donde los países que tradicionalmente se dedicaban a un tipo de industria, pasan con total facilidad y rapidez a otros tipos de industrias impuestas desde las naciones desarrolladas. Y aunque pudiera parecer el fin de todo rasgo cultural étnico. La globalización consigue a la vez que exista una propia reacción a la propia identidad de cada pueblo. Aunque sea posible un mundo donde Suiza cultive arroz y China fabrique relojes suizos, este proceso que ataca a la tradición consigue fortalecer las identidades locales, regionales y que las etnias se fortalezcan orientando el desarrollo a fortalecer sus propios rasgos de comunidad de la mano con la regionalización y la multiculturalidad.

9. Estado Mundial frente a la Sociedad

Las distintas protestas surgidas en todo el mundo en contra de la globalización, las reuniones entre países, las manifestaciones y marchas de protesta, han conseguido en muchas ocasiones frenar y hasta paralizar las reuniones del banco mundial y el FMI. Estos grupos de protesta acusan a la ONU de permitir la explotación y el dominio de los países en desarrollo. Pero la globalización permite tanto la expansión económica como la expansión socio cultural, por lo que los grupos de protesta, grupos defensores de los derechos humanos, grupos pro mujeres y el resto de grupos pueden intercomunicarse y conectarse a nivel mundial, dando al traste con el sueño de un estado mundial y defendiendo los derechos y valores del ciudadano, sea de la nación que sea.

2.2.7 Calidad

Existen, desde hace varios siglos, estándares de calidad que no son sustancialmente diferentes a los de las demás personas. Las estrategias y herramientas para aseguramiento de la calidad pueden haber cambiado, pero las expectativas básicas de los clientes han sido prácticamente constantes durante mucho tiempo.

La atención sobre la calidad durante las últimas dos décadas ha creado un mercado global de consumidores enfocados también a la calidad. Piensan que saben lo que significa, que la pueden reconocer cuando la ven y, muy importante, esperan (inclusive demandan) calidad en cada producto y servicio que compran. (Gockel)

La Calidad dentro de una organización es un factor importante que genera satisfacción a sus clientes, empleados y accionistas, y provee herramientas prácticas para una gestión integral.

Hoy en día es necesario cumplir con los estándares de calidad para lograr entrar a competir en un mercado cada vez más exigente; para

esto se debe buscar la mejora continua, la satisfacción de los clientes y la estandarización y control de los procesos.

También se debe hacer que los diferentes departamentos de la empresa hagan de la calidad definiendo los objetivos que le corresponden buscando siempre la satisfacción del cliente y el mejoramiento continuo. (Giugni, 2009)

a menudo usan la frase "ciencia de la calidad" para describir un conjunto de herramientas analíticas y técnicas de calidad, claramente no lo es, al menos, en el mismo sentido en que lo es la química, o la física, por ejemplo.

2.2.7.1 Filósofos de Calidad

- Philip B. Crosby
- W. Edwards Deming
- Armand V. Feigenbaum
- Kaoru Ishikawa

En general, la definición de calidad que tienen estos expertos cae en dos categorías:

El nivel uno: en calidad es una manera simple de producir bienes o entregar servicios cuyas características medibles satisfacen un determinado set de especificaciones que están numéricamente definidas. Independientemente de cualquiera de sus características medibles.

El nivel dos: en calidad de productos y servicios son simplemente aquellos que satisfacen las necesidades de los clientes para su uso o consumo.

En resumen, el nivel uno de calidad significa trabajar en las especificaciones, mientras que el nivel dos significa satisfacer al cliente.

PHILIP B. CROSBY: Su definición es estrictamente una formulación del nivel uno, en que la calidad de un producto o servicio es equivalente a estar seguro de medir todas las características de un producto o servicio que satisfagan los criterios de especificación. Los puntos esenciales de esta definición son:

Es necesario definir calidad; de otra forma, no podemos conocer suficiente acerca de qué se está haciendo para manejarlo.

De alguna forma, alguien debe conocer cuáles son los requerimientos que deben establecerse como características medibles de los productos y servicios.

Con los requerimientos establecidos en términos de especificaciones numéricas, podemos medir las características de un producto (diámetro de un hoyo) o servicio (tiempo de respuesta de servicio al cliente) para ver si es considerado como producto de alta calidad.

William Edwards Deming:

Deming (1900-1993) es el padre de la moderna Gestión de la calidad moderno. Sin embargo, siempre se refiere a él como el ciclo "Shewhart".

En la actualidad, las organizaciones se encuentran inmersas en un entorno competitivo y con cambios constantes cada vez más frecuentes. Es por ello que la calidad y mejora de procesos se convierten en un imperativo para la supervivencia de estas empresas, con el propósito de ofrecer productos y servicios a bajo coste, y que satisfagan los requerimientos de los clientes. (García, 2016)

Calidad no quiere decir lujo. La calidad es un grado de uniformidad y fiabilidad predecible, de bajo coste y adaptado al mercado. En otras palabras, la calidad es todo lo que el consumidor necesita y anhela. En vista de que las necesidades y deseos del consumidor son siempre cambiantes, el modo de definir la calidad con referencia al consumidor consiste en redefinir constantemente los requerimientos.

La productividad aumenta mientras la variabilidad disminuye. El control de calidad es necesario, ya que todas las cosas varían. El control estadístico no significa la ausencia de productos o servicios defectuosos, sino que más bien permite predecir los límites de las variaciones. Hay dos tipos de variación: fortuitas e imputables. Es inútil tratar de erradicar los defectos causados por el azar. Pero puede resultar muy difícil distinguir entre los dos, o determinar las causas imputables. No basta con responder a las especificaciones; también es necesario reducir la variación. (Lic. Pablo E. Giugni, 2009)

Herramienta para mejora continua: Ciclo Deming

Una de las principales herramientas para la mejora continua en las empresas es el ya conocido por todos y poco aplicado Ciclo Deming o también nombrado ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). En realidad, el ciclo fue desarrollado por Walter Shewhart, el cual dio origen al concepto. Sin embargo, los japoneses fueron los encargados de darlo a conocer al mundo, nombrándolo así en honor al Dr. William Edwards Deming.

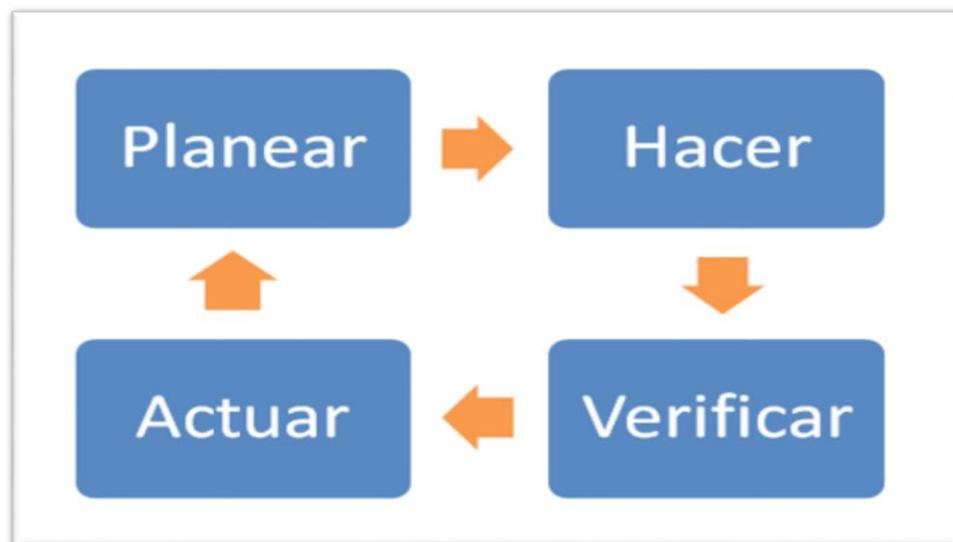


Figura 2: Ciclo Deming
(Borrego)

El ciclo Deming es utilizado entre otras cosas para la mejora continua de la calidad dentro de una empresa. El ciclo consiste en una

secuencia lógica de cuatro pasos repetidos que se deben de llevar a cabo consecutivamente. Estos pasos son: Planear, Hacer, Verificar y Actuar. Dentro de cada uno de los pasos podemos identificar algunas actividades a llevar a cabo, a continuación, agrego algunas que espero y te sirvan de guía. Recuerda estas son sólo algunas.

Los 4 pasos del Ciclo Deming

Planear

- Establecer los objetivos de mejora.
- Detallar las especificaciones de los resultados esperados.
- Identificar los puntos de medición

Hacer

- Aplicar soluciones.
- Documentar las acciones realizadas.

Vigilar

- Vigilar los cambios que se hayan realizado.
- Obtener retroalimentación.

Actuar

- Realizar el ajuste necesario.
- Aplicar nuevas mejoras.
- Documentar.

El mejoramiento continuo es una incesante búsqueda de problemas y sus soluciones. Por lo cual debemos de considerar el concepto fundamental del ciclo que es que nunca termina.

Para poder utilizarlo en realidad no se necesitan muchos requisitos. Muchas veces el mismo Dr. Deming usaba una servilleta y una pluma para poder explicárselo a sus alumnos. Si bien podemos caer en la tentación de decir “que la herramienta no presenta un grado de

dificultad alto”, no por eso significa que la herramienta no sea poderosa.

Armand V. Feigenbaum: La calidad es una determinación del cliente, o una determinación del ingeniero, ni de Mercadeo, ni del Gerente General. Está basada en la experiencia actual del cliente con los productos o servicios, comparado con sus requerimientos, establecidos o no establecidos, concientes o inconscientes, técnicamente operacionales o enteramente subjetivos. Y siempre representando un blanco móvil en un mercado competitivo. La calidad del producto y servicio puede ser definida como: Todas las características del producto y servicio provenientes de Mercadeo, Ingeniería, Manufactura y Mantenimiento que estén relacionadas directamente con las necesidades del cliente”.

Sin lugar a duda, la definición de Feigenbaum es de nivel dos. De hecho, sus comentarios y definiciones son remarcados por su consistencia sobre satisfacer las necesidades y expectativas del cliente.

Los puntos esenciales de Feigenbaum son:

- La calidad tiene que estar definida en términos de satisfacción del cliente.
- La calidad es multidimensional. Debe estar definida comprensivamente.

Debido a que los clientes tienen necesidades cambiantes, la calidad es dinámica. Sobre eso, Feigenbaum escribe “Un rol crucial de la Alta Gerencia para la calidad es el reconocer esta evolución en la definición de calidad que tienen los clientes, en distintas fases del crecimiento del producto.

Si la evaluación de la calidad depende del cliente y se necesita retroalimentación mientras el producto se está desarrollando, entonces se está en capacidad de traducir necesidades del cliente en características del producto. Feigenbaum observa que Marketing

evalúa el nivel de calidad que esperan los clientes, así como lo que estarían dispuesto a pagar. Ingeniería reduce la evaluación de Marketing a especificaciones exactas. Esta necesidad de determinar lo que los clientes quisieran pagar para obtener una aproximación de su producto o servicio ideal, y luego traducir esta información en especificaciones para una variedad de características de productos y servicios, es la pesadilla que reta a todos los expertos en gestión de calidad total.

El discurso de Feigenbaum parece débil en lo que respecta a la traducción de expectativas de clientes en características de producto o servicio. De igual manera, es difícil encontrar una mejor descripción de los componentes básicos de una organización moderna enfocada a la calidad que la establecida en el libro de

Feigenbaum "Control Total de la Calidad". El libro está bien organizado, comprensible y conciso. Una copia de él debería estar en el escritorio de cualquiera que tenga la responsabilidad del aseguramiento de calidad. (Feigenbaum)

Kaoru Ishikawa: Ishikawa es hoy conocido como uno de los más famosos gurús de la calidad mundial. La teoría de Ishikawa era manufacturar a bajo costo. Dentro de su filosofía de calidad él dice que la calidad debe ser una revolución de la gerencia. El control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad. Algunos efectos dentro de empresas que se logran implementando el control de calidad son la reducción de precios, bajan los costos, se establece y mejora la técnica, entre otros. (Espinoza, 2010)

Ishikawa pone en claro que la prueba de alta calidad es la satisfacción de cualquier cambio en las expectativas del cliente.

- La calidad es equivalente a la satisfacción del cliente.
- La calidad tiene que estar definida comprensivamente. No es suficiente con decir que el producto es de alta calidad. Debemos

enfocarnos en la calidad de cada departamento en la organización.

- Los requerimientos y necesidades de los clientes cambian. Además, la definición de calidad es siempre cambiante.
- El precio de un producto o servicio es una parte importante de la calidad.

Definir como modelo de trabajo la Calidad significa ser práctico, trabajar con procedimientos y metodología. Los “filósofos” son grandes Profesionales, sin dudas Ishikawa es un modelo que seguir teniendo en cuenta la practicidad de sus métodos y el éxito que ha tenido a través de los años. Podríamos tomar los escritos y hacer un análisis para establecer una definición de Calidad, pero creemos que la conclusión que se desprende del análisis de los autores radica en que la calidad no está en el trabajo que hace la gente, sino en la gente que hace el trabajo.

Herramientas de Ishikawa son:

1. Los diagramas de Pareto.
2. Los diagramas de causa-efecto (diagramas “espinas de pescado” o Ishikawa)
3. Los histogramas
4. Las hojas de control
5. Los diagramas de dispersión
6. Los fluxogramas
7. Los cuadros de control

Si bien Ishikawa admitió que no todos los problemas se podían resolver con estas herramientas, consideró que era posible encontrar una solución en el 95 por ciento de los casos, y que el operario de planta podía utilizarlas eficazmente. Si bien algunas de las herramientas habían sido bien conocidas en otra época, Ishikawa las organizó específicamente para mejorar el control de la calidad. El creó

el diagrama de causa-efecto, denominado en forma descriptiva “diagrama de espina de pescado”, otras veces llamado diagrama Ishikawa para distinguirlo de un tipo diferente de diagrama de causa-efecto utilizado en programas de computación. (Giugni, 2009)

La Filosofía de la Calidad de Ishikawa

A medida que la industria progresa, y el grado de civilización aumenta, el control de la calidad llega a ser cada vez más importante. A continuación, expondré algunos principios básicos de la filosofía de Ishikawa con referencia a la calidad:

- La calidad comienza y finaliza con la educación.
- Un primer paso hacia la calidad es conocer los requerimientos del consumidor.
- Las condiciones ideales del control de calidad se dan cuando la inspección ya no es necesaria.
- Elimine la causa de origen y no los síntomas.
- El control de calidad es una responsabilidad de todos los trabajadores y de todas las divisiones.
- No confunda los medios con los objetivos
- Priorice la calidad y fije sus perspectivas de ganancia en el largo plazo.
- El marketing es la entrada y la salida de la calidad
- La dirección no debe reaccionar negativamente cuando los hechos son presentados por los subordinados.
- El noventa y nueve por ciento de los problemas de una compañía se pueden resolver utilizando las siete herramientas del control de calidad.
- La información sin difusión es información falsa; por ejemplo, fijar un promedio sin comunicar el desvío estándar. (Giugni, 2009)

2.3 Glosario de Términos

Producto Bruto Interno: Es el valor económico de los nuevos valores producidos en el ámbito territorial de la economía en un tiempo determinado. Si los valores son a precios de mercado, se trata del PBI nominal y si su cálculo se hizo a precios de un año base, entonces se trata del PBI real; este segundo cálculo se hace para medir el crecimiento económico, el cual excluye el impacto de la variación de precios, inflación, en la medición de la producción.

Mercado Laboral: Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Trabajo: Aportación, tanto física como intelectual, que realiza el ser humano para contribuir a la producción de bienes y servicios.

Salario: Remuneración que reciben los trabajadores por su aportación a la producción.

Población en Edad de Trabajar (PET): Es aquella población definida por las normas internacionales (OIT), como apta en cuanto a edad para ejercer funciones (de 14 años y más). Ella se sub-divide en Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI).

Población Económicamente Activa (PEA): Comprende a todas las personas de 14 años y más que se encuentran trabajando (PEA Ocupada) Ocupada) o se encuentran buscando activamente un trabajo (desocupados).

PEA OCUPADA = Población con Empleo Adecuado + Población Subempleada

Población Económicamente No Activa: Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encuentran trabajando ni buscando trabajo. También se encuentra dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el periodo de referencia.

PEA Ocupada: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia de la encuesta. En este grupo se encuentran las personas que:

- Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
- Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermo, de vacaciones, licencia en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el periodo de referencia, pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- Las personas que se presentan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales en el Clero.

PEA Sub Empleada: Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas (labora menos de 35 horas a la semana) y por ingresos (ingreso mensual es menor que el mínimo de referencia).

PEA Adecuadamente Empleada:

Está conformada por dos grupos de trabajadores: aquellos que laboran 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y aquellos que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas. Remuneración Laboral.

PEA Desocupada: Se considera en estas categorías a las personas de 14 años que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

Tasa de Desempleo: Nos indica que proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra desempleada.

Tasa de Subempleo: Nos indica que proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra subempleada.

Estructura de Mercado: Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen diferenciados básicamente por quien es el demandante de trabajo: Sector público, sector privado, hogares, y el grupo de independiente que son demandantes y ofertantes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados y se subdivide en:

- Empresas de 2 a 10 trabajadores
- Empresas de 11 a 100 trabajadores
- Empresas de 101 a más trabajadores

Actividad Económica: Son actividades económicas todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular.

Renta Mensual: Ingresos mensuales medidos en soles, que perciben como remuneración los actores involucrados en la presente investigación: Trabajadores con formación universitaria y no universitaria y demás sectores salariales.

Formación Laboral: La Formación Laboral es un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a descubrir y desarrollar en las personas aptitudes y capacidades que le permitan juntamente con las diferentes formas de educación.

Globalización: Es un proceso en función del comercio y la inversión en el ámbito internacional, el cual cuenta con el respaldo de las tecnologías de información.

Ciclo: Serie de fases o estados por las que pasa un acontecimiento o fenómeno y que se suceden en el mismo orden hasta llegar a una fase o estado a partir de los cuales vuelven a repetirse en el mismo orden.

Calidad: Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General.

La PEA con formación superior universitaria tuvieron mejores retornos económicos que la PEA con formación no universitaria en el periodo 2007 al 2014 en la Región del Cusco.

3.1.1 Hipótesis Específicas.

HE1. La relación entre formación universitaria y los retornos económicos es directa, a mayores inversiones en capital humano en formación académica le corresponden mayores ingresos mensuales en la región del Cusco en el periodo 2007-2014.

HE2. La relación entre los retornos económicos de la población con formación no universitaria es inversa, menores inversiones en capital humano se traducen en menores remuneraciones mensuales en la región, periodo 2007 – 2014.

3.2 Identificación de Variables.

Variables Dependientes

Retornos económicos de la PEA con formación universitaria y no universitaria: a mayores en la formación educativa, le corresponde mayores ingresos económicos mensuales, la relación directa entre estas dos variables se ha podido apreciar no solo en el país por las conclusiones pasadas en el Perú, sino en otras partes del mundo.

La formación universitaria involucra inversiones monetarias que requieren de determinados retornos económicos a futuro expresados en los salarios y esta viene a ser la variable dependiente.

3.3 Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA
Retornos Económicos de la PEA con formación Universitaria	Retornos Económicos de la PEA	Renta Mensual	Estadística Publicada sobre ingresos o rentas en el periodo	1. Ingresado de Universidad o Instituto u otros. 2. Profesional o Técnico 3. Ingresos Mensuales
PEA con formación Universitaria	Retornos Económicos de los egresados y profesionales de universidades.	Renta Mensual	Estadísticas publicadas sobre ingresos o rentas de la PEA con formación Universitaria	4. Centro de trabajo 5. Rango de Remuneraciones
PEA con formación universitaria.	Retornos Económicos de los egresados y profesionales de universidades	Renta Mensual	estadísticas publicadas sobre ingresos o rentas de la PEA con formación universitaria	6. Egresado de: 7. Centro de Trabajo 8. Remuneración mensual

Tabla 2: Operacionalización de Variables

3.4 Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la PEA con formación universitaria y no universitaria y los ingresos que percibe en la Región del Cusco en el periodo 2007 – 2014?	Conocer la relación existente entre el comportamiento coyuntural entre la PEA y los ingresos de la PEA con formación superior universitaria y no universitaria en la Región del Cusco en el periodo 2007 – 2014.	La PEA con formación superior universitaria tuvieron mejores retornos económicos que la PEA con formación no universitaria en el periodo 2007 al 2014 en la Región del Cusco.	Variables Dependientes 1. Retornos Económicos de la PEA 2. PEA con formación Universitaria 3. PEA con formación NO Universitaria	Renta Mensual	Las Metodologías sobre el comportamiento de los salarios para la PEA con y sin formación Universitario nos permite arribar a los objetivos
¿Cuál es la distribución salarial a partir de la PEA con formación universitaria con relación a los sectores económicos de la Región del Cusco en el periodo 2007-2014?	Explicar y conocer la distribución salarial a partir de la PEA con formación universitaria de la Región del Cusco en el periodo 2007-2014.	La relación entre formación universitaria y los retornos económicos es directa, a mayores inversiones en capital humano en formación académica le corresponden mayores ingresos mensuales en la Región del Cusco en el periodo 2007-2014.	Variables Independientes	Renta Mensual	La estadística sobre el comportamiento de los salarios para la PEA con formación Universitaria nos permitirá arribar a los objetivos
¿Cuál es la distribución salarial a partir de la PEA con formación no universitaria con relación con los sectores económicos de la economía regional periodo 2007 – 2014?	Explicar y conocer la distribución salarial a partir de la PEA con formación no universitaria de la Región del Cusco en el periodo 2007-2014.	La relación entre los retornos económicos de la población con formación no universitaria es inversa, menores inversiones en capital humano se traducen en menores remuneraciones mensuales en la región, periodo 2007 – 2014.	Variables Independientes . PEA con Formación Universitaria . PEA con Formación no Universitaria	Renta Mensual	La estadística sobre el comportamiento de los salarios para la PEA sin formación Universitaria nos permitirá arribar a los objetivos

Tabla 3: Matriz de Consistencia

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.

4.1 Tipo de Investigación.

La investigación recoge dentro de la variedad definida por los objetivos formulados, los criterios de básica-aplicada, la primera nos permite recoger las diferentes teorías existentes sobre el tema para aplicarlos a través de las estadísticas existentes sobre el fenómeno estudiado y llegar a conclusiones prácticas sobre el comportamiento del tema a tratar.

4.2 Diseño de Investigación.

La investigación al ser de carácter descriptivo es no experimental y transversal a partir de la evaluación de las variables señaladas, exenta de manipulaciones que se puedan efectuar al carácter de este carácter.

4.3 Unidad de Análisis.

La constituye la PEA con/sin formación universitaria activa, el que nos permita medir los ingresos mensuales para fines comparativos. Dicha información la analizaremos en un contexto dinámico de la economía, el cual nos permitirá medir los ingresos versus la demanda de los sectores de la economía en la coyuntura fijada por el periodo temporal la que fijamos.

4.4 Población de Estudio

Es la población objeto de estudio y lo constituyen la PEA, diferenciada por el nivel de formación educativa insertada en el mercado laboral.

4.5 Método.

Por la naturaleza de la investigación, utilizaremos el método descriptivo, comparativo, analítico, en base al uso particular de los métodos de orden cuantitativo como la estadística.

4.6 Técnicas de Recolección de Datos.

Como técnicas utilizaremos la recolección de información de las instituciones encargadas de procesar las estadísticas sobre el comportamiento de los fenómenos citados. A esto le agregaremos la visita a los sitios web del BCR, INEI y otros como el del Ministerio de Trabajo, recolección directa que procesaremos a través de cuadros y modelos estadísticos en el afán de lograr los objetivos señalados.

La revisión bibliográfica y de estudios relacionados al tema, así como la entrevista a entendidos en la materia es otra de las técnicas utilizadas.

CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados.

5.1.1 El Crecimiento de la Economía.

El periodo estudiado fue positivo para la economía peruana, el PBI paso de los 313,693 millones de soles reales a los 466,905 millones de soles, con tasas de crecimiento que superaron el 9% el 2007 y el 2008, con un breve traspies el 2009 donde este crecimiento solo alcanzo el 1% producto de la crisis inmobiliaria de EE. UU., e ingresando en una suerte de desaceleración económica a partir del 2011 donde esta ratio tiene un comportamiento cada vez menor, llegando el 2014 al 2.4%. Ver Tabla N° 4 y Figura N°3.

Actividades	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	19 074	20 600	20 873	21 766	22 658	23 991	24 329	24 658
Pesca y Acuicultura	2 364	2 436	2 352	1 891	2 892	1 960	2 315	1 675
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	45 892	49 599	50 076	50 714	51 043	52 473	55 026	54 613
Manufactura	52 807	57 354	53 502	59 255	64 330	65 265	69 002	66 743
Electricidad, Gas y Agua	5 505	5 950	6 013	6 501	6 994	7 401	7 811	8 193
Construcción	16 317	19 061	20 360	23 993	24 848	28 779	31 392	31 913
Comercio	32 537	36 105	35 936	40 420	44 034	47 218	49 995	52 182
Transporte, Almacen., Correo y Mensajería	15 885	17 250	17 176	19 232	21 491	23 373	24 918	25 566
Alojamiento y Restaurantes	9 143	10 126	10 216	11 061	12 265	13 554	14 423	15 081
Telecom. y otros Serv. de Información	8 517	9 958	10 777	11 858	13 235	14 486	15 698	16 710
Administración Pública y Defensa	13 723	14 786	17 482	18 843	19 678	20 803	21 889	22 754
Otros servicios	71 426	75 619	77 990	82 999	87 814	93 724	99 318	106 483
Valor Agregado Bruto	293 190	318 844	322 753	348 533	371 282	393 027	416 117	426 571
Impuestos a la Producción	23 672	26 618	27 083	30 296	32 005	33 759	35 344	35 623
Derechos de Importación	2 831	3 461	2 748	3 551	3 765	4 487	4 642	4 711
Producto Bruto Interno	319 693	348 923	352 584	382 380	407 051	431 273	456 102	466 905

Tabla 4: Perú Valor Agregado Bruto por años, según actividades Económicas a precios Constantes
Millones de S/.

Fuente: (INEI, 2007-2014)

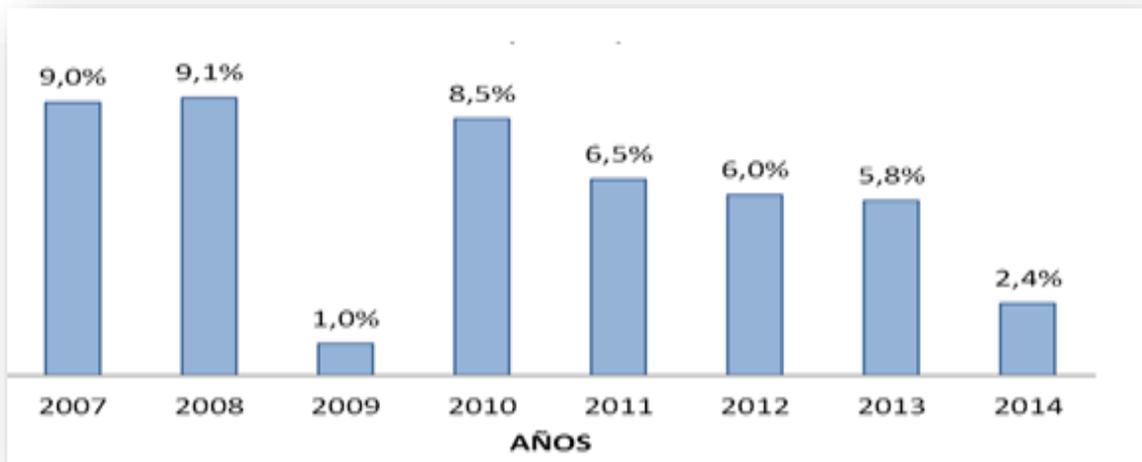


Figura 3: Diagrama de Barras
(BCRP, s.f.)

5.1.2 Estructura porcentual de la Participación de los Sectores Productivos en la Economía.

Los sectores llamados terciarios, servicios, comercio, telecomunicaciones etc., son los que tienen un peso importante en el PBI superando entre todos el 55%, mientras que los llamados sectores primarios y secundarios (agricultura, ganadería, pesca, minería, manufactura, construcción no superan el 45% en su conjunto. De todos ellos, aparece con pesos importantes, el llamado sector otros servicios que a lo largo del periodo analizado mantiene su promedio en 22%, comercio que llega a incrementar su participación en un punto porcentual del 2007 al 2014; dentro de los llamados sectores primarios y secundarios, el sector manufactura y minería resaltan en participación por ubicarse por encima de los 10 puntos y el primero por superar en determinados años el 15%. Ver Tabla N° 5.

Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6,0	5,9	5,9	5,7	5,6	5,6	5,3
Pesca y Acuicultura	0,7	0,7	0,7	0,5	0,7	0,5	0,5
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	14,4	14,2	14,2	13,3	12,5	12,2	12,1
Manufactura	16,5	16,4	15,2	15,5	15,8	15,1	15,1
Electricidad, Gas y Agua	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
Construcción	5,1	5,5	5,8	6,3	6,1	6,7	6,9
Comercio	10,2	10,3	10,2	10,6	10,8	10,9	11,0
Transporte, Almacen., Correo y Mensajería	5,0	4,9	4,9	5,0	5,3	5,4	5,5
Alojamiento y Restaurantes	2,9	2,9	2,9	2,9	3,0	3,1	3,2
Telecom. y otros Serv. de Información	2,7	2,9	3,1	3,1	3,3	3,4	3,4
Administración Pública y Defensa	4,3	4,2	5,0	4,9	4,8	4,8	4,8
Otros servicios	22,3	21,7	22,1	21,7	21,6	21,7	21,8
Valor Agregado Bruto	91,7	91,4	91,5	91,1	91,2	91,1	91,2
Impuestos a la Producción	7,4	7,6	7,7	7,9	7,9	7,8	7,7
Derechos de Importación	0,9	1,0	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0
Producto Bruto Interno	100						

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática
Con información disponible a julio de 2015

Tabla 5: Perú PBI, según Actividad Económica
(INEI, s.f.)

Más clara aparece la participación de los llamados sectores primarios y no primarios en la tabla N° 6 donde el sector terciario aparece con porcentajes entre el 53% y el 58% en el periodo estudiado, mientras que el sector primario reduce su participación en el periodo del 23% al 19% manteniéndose en un promedio del 23% el sector secundario.

SECTOR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Primario	23,0	22,8	22,7	21,3	20,6	20,0	19,6	19,0
Secundario	23,6	24,0	22,9	23,9	24,0	23,9	24,1	23,1
Terciario	53,5	53,3	54,4	54,8	55,4	56,1	56,2	57,9
Valor Agregado Bruto	100							

Tabla 6: Perú Valor Agregado Bruto, Según sectores Económicos 2007-2014
(INEI, 2007-2014)

5.1.3 El Valor agregado Bruto de la Región del Cusco.

El valor agregado bruto Regional paso de los 10,913 millones 725 mil nuevos soles el 2007 a los 20,812 millones 022 mil nuevos soles el 2014, un poco menos del 100% de crecimiento en el periodo citado, pero a soles corrientes por la carencia de esta información en soles constantes. El sector que más ha crecido en el periodo es la minería que paso de los 3,668 millones a los 9,901 millones, casi tres veces y alineándose a las características de la estructura productiva nacional, le sigue en importancia el sector otros servicios, que en el periodo paso de los 1,700 millones de soles a los 2,412 millones de soles; le siguen el comercio, a los que sumando sectores al ligados a la venta de servicios, tenemos más de 2,500 millones de soles el 2007 pasando a más de 4,000 millones de soles; le siguen sectores secundarios como el de la construcción y manufactura con montos y participaciones menores a los citados.

Actividades	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	908 163	970 631	992 558	1 004 365	1 117 588	1 116 793	1 095 732	1 002 294
Pesca y Acuicultura	770	965	897	1 233	1 512	2 227	1 811	1 154
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	3 668 080	3 856 588	5 419 315	6 398 142	7 760 601	7 400 745	9 840 723	9 901 439
Manufactura	1 284 624	1 256 618	1 191 962	1 293 940	1 305 441	1 216 847	1 271 504	1 120 930
Electricidad, Gas y Agua	107 295	107 913	107 437	108 889	115 707	118 331	120 233	117 406
Construcción	667 705	847 056	1 045 564	1 391 251	1 422 565	1 798 804	2 048 896	1 988 212
Comercio	923 531	1 023 881	1 016 560	1 135 249	1 255 320	1 336 981	1 445 594	1 519 119
Transporte, Almacen., Correo y Mensajería	464 901	510 332	529 710	590 625	657 994	728 227	782 002	809 079
Alojamiento y Restaurantes	497 564	549 939	552 235	581 557	655 751	729 812	770 970	810 581
Telecom. y otros Serv. de Información	164 004	202 815	227 887	254 793	289 772	319 610	355 582	385 889
Administración Pública y Defensa	502 169	544 932	595 468	641 816	667 058	676 255	715 699	743 744
Otros servicios	1 724 919	1 791 089	1 874 081	1 956 573	2 051 454	2 182 976	2 267 250	2 412 175
Valor Agregado Bruto	10 913 725	11 662 759	13 553 674	15 358 433	17 300 763	17 627 608	20 715 996	20 812 022

Tabla 7: Cusco Valor Agregado Bruto por años según actividad Económica Miles de Sales
(INEI, 2007-2014)

5.1.4 El Crecimiento del VBP Regional.

Las tasas de crecimiento regional del VAB se ubican por encima de los anuales regionales, donde alcanzan incluso el 16.2% el 2009, año donde el anual alcanza el 1%, 17.5% el 2013 y las 2010 y 2011 tasas por encima del 12%. Esto se explica por la actividad minera y lógico la presencia de la inflación, pero este último en los anuales no supero el 3%.

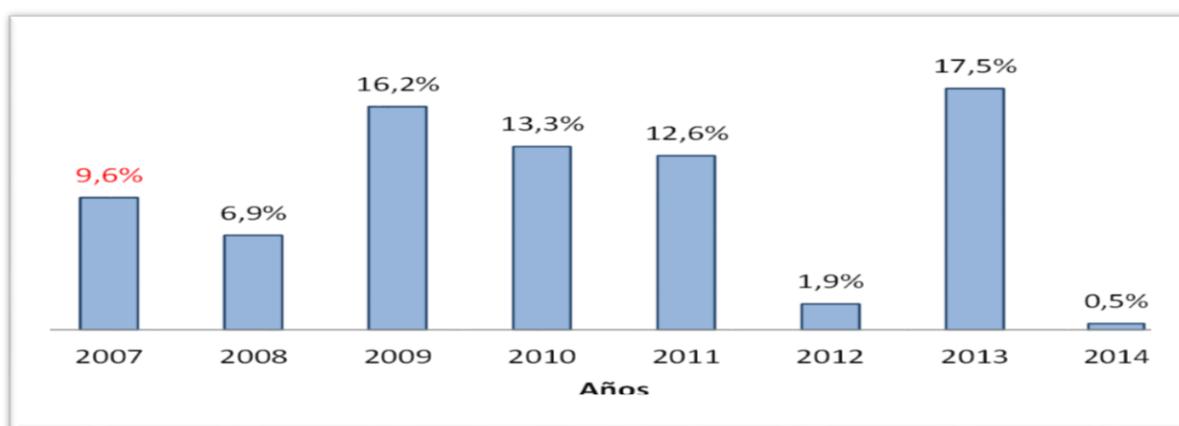


Figura 4: Variaciones del VBP Regional / (BCRP, s.f.)

5.1.5 La estructura Productiva Económica Regional.

La minería de partir con el 33.6% del total de la producción regional llega a tener una participación del 47.6% el 2014, en una economía en auge, este hecho detalla la importancia de la actividad extractiva en la región, donde se ubican importantes asientos mineros, restándole peso, a pesar del creciente incremento en términos absolutos, a la actividad de la manufactura que pasa del 11.8% al 5.4% en los mismos años, algo similar ocurre con actividades como otros servicios y en menor grado en actividades como el comercio, electricidad. Una mención aparte merece el comportamiento del sector construcción, donde siguiendo patrones nacionales, paso su participación del 6.1% al 9.6% en los años citados. De todo esto, son sectores ligados a los servicios los que después de la minería logran tener un peso importante en la actividad económica, llegando a casi el 33% el 2014, un tercio de la actividad productiva.

Actividades	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	8,3	8,3	7,3	6,5	6,5	6,3	5,3	4,8
Pesca y Acuicultura	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	33,6	33,1	40,0	41,7	44,9	42,0	47,5	47,6
Manufactura	11,8	10,8	8,8	8,4	7,5	6,9	6,1	5,4
Electricidad, Gas y Agua	1,0	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
Construcción	6,1	7,3	7,7	9,1	8,2	10,2	9,9	9,6
Comercio	8,5	8,8	7,5	7,4	7,3	7,6	7,0	7,3
Transporte, Almacen., Correo y Mensajería	4,3	4,4	3,9	3,8	3,8	4,1	3,8	3,9
Alojamiento y Restaurantes	4,6	4,7	4,1	3,8	3,8	4,1	3,7	3,9
Telecom. y otros Serv. de Información	1,5	1,7	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,9
Administración Pública y Defensa	4,6	4,7	4,4	4,2	3,9	3,8	3,5	3,6
Otros servicios	15,8	15,4	13,8	12,7	11,9	12,4	10,9	11,6
Valor Agregado Bruto	100							

Tabla 8: Cusco: Producto Bruto Interno por años según actividad económica precio constante de 2007 Estructura Porcentual en %
(INEI, 2007-2014)

Lo anterior se expresa en la participación de los sectores agrupados por su naturaleza, donde el sector primario, rompiendo con el marco nacional alcanza el 41.9% el 2007 y el 52.4% el 2014 de participación en el VAB regional, seguida de las actividades terciarias que se mueven del 40.2% al 32.7% en los años citados. Las actividades de transformación nunca tuvieron relevancia en la producción regional y esto se expresa en su menor participación observada en el Tabla N° 9

Sector /1	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Primario	41,9	41,4	47,3	48,2	51,3	48,3	52,8	52,4
Secundario	17,9	18,0	16,5	17,5	15,8	17,1	16,0	14,9
Terciario	40,2	40,6	36,2	34,3	32,9	34,6	31,2	32,7
Valor Agregado Bruto	100							

Tabla 9: Cusco Valor Agregado Bruto por años, según sectores Económicos Participación Porcentual %

(INEI, 2007-2014)

5.1.6 La Población Nacional y Regional en la Economía.

5.1.6.1 La población y la Economía.

De los 28, 481,901 habitantes del 2007 pasamos a los 30, 814,175 habitantes el 2014, de los cuales la PEA paso de los 14 millones 903 mil 294 habitantes a los 16 millones 396 mil 377 habitantes, con una PEA ocupada para ambos años de 14 millones 197 mil habitantes a 15 millones 797 mil, notándose en el cuadro la reducción de la PEA desocupada de los 706 mil a los 599 mil habitantes, algo inusual para la economía. La PEA inactiva es la que tiene un volumen importante que pasa de los 5 millones 290 habitantes a los 6 millones 272 habitantes para los años citados, en el último año mostrado en el cuadro N° 5.7, la PEA citada supera el 40%.

Poblacion	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Poblacion total nacional	28 481 901	28 807 034	29 132 013	29 461 933	29 797 694	30 135 875	30 475 144	30 814 175
Población en edad de trabajar	20 193 336	20 533 160	20 875 037	21 223 493	21 579 449	21 939 862	22 303 370	22 668 626
Población económicamente activa	14 903 294	15 158 242	15 448 241	15 735 716	15 949 090	16 142 123	16 328 844	16 396 377
PEA Ocupada	14 197 152	14 459 187	14 757 684	15 089 871	15 307 326	15 541 484	15 683 616	15 796 885
PEA Desocupada	706 142	699 054	690 558	645 845	641 764	600 639	645 228	599 492
Población económicamente inactiva	5 290 042	5 374 919	5 426 796	5 487 776	5 630 359	5 797 740	5 974 527	6 272 248
Poblacion en edad de no trabajar	8 288 565	8 273 874	8 256 976	8 238 440	8 218 245	8 196 013	8 171 774	8 145 549

Tabla 10: Nacional Distribución de la Población por participación Económica el Número de Habitantes 2007-2014

(INEI, Encuesta Nacional de Hogares , 2007-2014)

5.1.7 Las Tasas de Empleo y Desempleo.

Pese a lo cargado de las cifras de la PEA inactiva, sacando del análisis esta última variable poblacional, las tasas de desempleo en el ámbito nacional nos muestra indicadores bajos que parten del 4.7% el 2007 y con una reducción casi sostenida llega el 2014 al 3.7%, lógico con un incremento de la tasa ocupada que el último año llega a los 96.3%.

Tasa	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tasa de ocupación de la población	95,3	95,4	95,5	95,9	96	96,3	96	96,3
Tasa de desempleo de la población	4,7	4,6	4,5	4,1	4	3,7	4	3,7

Tabla 11: Nacional Tasa de Ocupación en %
(INEI, 2007-2014)

5.1.8 La Información en la Economía.

Uno de los impactos de la actividad minera en el Perú como lo mostramos líneas arriba es sectores de servicios y comercio, pero dentro de este rubro, es la informalidad la que tiene mayor presencia. En la Tabla N°12 vemos como este segmento económico absorbe en promedio a más de 11 millones de la PEA, aunque en los últimos años su crecimiento no es muy importante tal como se observa para la PEA ocupada en el empleo formal, que pasa de los 2.8 millones a los 4.3 millones.

Indicadores	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Población ocupada por empleo formal	2 857	3 019	3 367	3 459	3 822	3 993	4 124	4 291
Población ocupada por empleo informal	11 341	11 440	11 391	11 631	11 485	11 548	11 560	11 506

Tabla 12: Perú Indicadores de Empleo en miles de personas

(INEI, Encuesta Nacional de Hogares , 2007-2014)

5.1.9 La Población Regional y la Economía.

La población regional del Cusco, paso de los 1.2 millones de habitantes el 2007 a los 1.3 millones el 2014, pasando la PEA de los 677 mil habitantes a los 757 mil habitantes en los mismos años, la PEA ocupada alcanza a los 648 mil y 732 mil habitantes siendo mínima la PEA desocupada que en ambos años alcanza a los 28 mil y 24 mil habitantes notándose una reducción de este segmento poblacional en algo más de 3 mil 500 habitantes.

Un rasgo que toma de la economía nacional es la PEA inactiva, donde los números alcanzan a los 199 mil el 2007 y los 192 mil el 2014, segmento significativo, aunque con tendencia a reducirse en el periodo analizado. Ver Figura N° 13

DESCRIPCION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
POBLACIÓN CUSCO	1 247 503	1 256 770	1 265 827	1 274 742	1 283 540	1 292 175	1 300 609	1 308 806
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR	875 303	885 229	895 060	905 398	916 315	927 394	938 545	949 676
Población Económicamente Activa	676 615	711 450	730 771	711 507	736 049	749 156	760 469	757 354
PEAO	648 561	683 716	700 391	692 767	715 472	734 676	726 521	732 909
PEAD	28 054	27 734	30 380	18 740	20 577	14 480	33 948	24 445
Población Económicamente Inactiva	198 688	173 779	164 289	193 891	180 266	178 238	178 076	192 322
POBLACION EN EDAD DE NO TRABAJAR	372 200	371 541	370 767	369 344	367 225	364 781	362 064	359 130

Tabla 13: División de la Población según participación en la Economía. El número de habitantes Región del Cusco (INEI, 2007-2014)

5.1.10 La Tasa de Crecimiento de la Población Regional.

En el periodo analizado, la población regional tuvo variaciones porcentuales menores a la unidad, tal como puede observarse en la Figura N° 5.

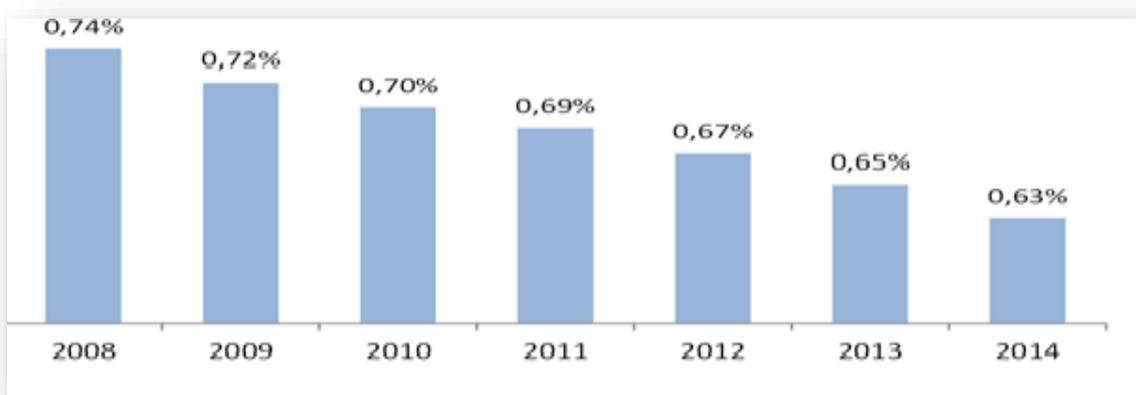


Figura 5: Tasa de Crecimiento Poblacional Región Cusco

(INEI, 2007-2014)

5.1.11 La Tasa de Desempleo

Según el INEI, la tasa de desempleo se habría reducido en el periodo estudiado y que está casi fue sostenida con excepción el año 2013 que adquiere su punto más alto con el 4.5%, luego de haber logrado ubicarse con el 1.9% un año antes. Este fenómeno se dio por la presencia de la actividad minera su impacto en el sector construcción y en el negocio informal.

DESCRIPCIÓN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<u>Población Económicamente Activa</u>	<u>100%</u>							
PEAO	95,9%	96%	96%	97%	97%	98%	96%	96,8%
PEAD	4,1%	3,9%	4,2%	2,6%	2,8%	1,9%	4,5%	3,2%

Tabla 14: Cusco División de la Población del Cusco (PEAO-PEAD) Según participación en la Economía

(INEI, 2007-2014)

5.1.12 La PEA Según Formación Educativa

La PEA con formación primaria completa e incompleta (PEACEPOM) en los extremos tuvo casi la misma manifestación 40% y 38% del total de la PEA, aunque con un importante descenso el 2012 donde breve ascenso el 2011 donde tuvo solo el 32% de participación. Este segmento junto a la PEA con educación secundaria (PEACES) que alcanza en promedio el 37%, son las más numerosas, en conjunto superan el 75% y son la población más vulnerable en términos de empleo.

Los segmentos poblacionales menores de la PEA son los que tienen formación educativa no universitaria (PEACESNU) y los de formación superior (PEACESU), los que de alguna manera logran ubicarse laboralmente en sectores sostenidos laboralmente o incursionan en actividades empresariales o comerciales, en conjunto son un cuarto de la PEA, 25% en promedio.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<u>Población Economicamente Activa</u>	<u>100%</u>							
PEACESNU	11%	10%	11%	11%	10%	14%	13%	11%
PEACES	37%	38%	38%	38%	36%	38%	37%	36%
PEACEPOM	40%	40%	39%	40%	32%	34%	35%	38%
PEACESU	13%	12%	12%	11%	14%	15%	15%	14%

Tabla 15: División de la Población (PEA) Según participación en la Economía / (INEI, 2007-2014)

De lo anterior y para llegar a la expresión estadística de lo estudiado, reagrupamos en la PEA Ocupada (PEAO), la PEA ocupada con formación superior (PEAOCESU), la PEA ocupada con educación secundaria (PEAOCESE) y la PEA Ocupada con educación primaria completa o incompleta (PEAOCEPOM)

$$PEAO = PEAOCSe + PEAOCSe + PEAOCSEPOM$$

Sumada a través de la fórmula mostrada hallamos la participación de cada una de estas variables poblacionales en el total y logramos la Tabla N° 16, donde la PEAOCESU, es la que tiene menor participación porcentual en el total, habiendo logrado subir del 22% de participación el 2007 al 27% el 2013, son los sectores poblacionales con mayores opciones laborales, donde se ubican a los egresados universitarios con o sin cartón y los de formación técnica no universitaria. Le siguen en orden de importancia La PEAOCESU, los que tiene educación secundaria que en los extremos muestra casi similar participación del 37% y 36%, son segmentos poblacionales que llenan los llamados empleos informales en las urbes o se incorporan a actividad de servicios. Finalmente, está la PEAOCESU, segmentos poblacionales con primaria completa e incompleta, están regados en el sector agropecuario y en las urbes en servicios de diversa índole, donde las capacidades no cuentan. Este segmento poblacional es la más frágil y la que menor oportunidad de empleo halla en la economía.

DESCRIPCION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<u>Poblacion Económicamente Activa Ocupada</u>	<u>100%</u>							
PEAOCESE	37%	38%	38%	38%	39%	37%	37%	36%
PEAOCESU	22%	21%	22%	22%	25%	28%	27%	25%
PEAOCEPOM	41%	41%	40%	41%	36%	35%	36%	40%

Tabla 16: División de la Población (PEAO) Según Participación en la Economía
(INEI, 2007-2014)

5.1.13 La PEA Ocupada Regional por Sectores Económicos Agrupados.

El sector primario y terciario se alza con los mayores porcentajes de participación, en el primer caso alcanza índices por encima del 40% aunque su participación es decreciente, en estos sectores es donde se hallan la PEAO con primaria completa e incompleta. Le sigue en orden de importancia los trabajadores del sector terciario, cuya participación va del 43% al 47% en los años estudiados, aquí estaría el grueso de la PEAO, con formación superior universitaria y no universitaria y los principales empleadores son el sistema financiero,

las grandes corporaciones comerciales. Finalmente, el sector secundario estaría absorbiendo en promedio al 11%, donde estarían ubicados en un mayor grado la PEAO con formación secundaria.

DESCRIPCION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SECTOR PRIMARIO	46,2%	47,0%	45,2%	43,6%	42,4%	38,2%	39,6%	41,1%
SECTOR SECUNDARIO	10,8%	10,4%	9,7%	11,0%	10,8%	11,3%	12,6%	11,9%
SECTOR TERCIARIO	43,0%	42,6%	45,1%	45,4%	46,8%	50,5%	47,8%	47,0%

Tabla 17: Participación de la PEAO por Sectores Región Cusco

(INEI, 2007-2014)

El sector que impacta sobre la PEAO es el sector terciario, sin embargo, la participación de este sector en el Valor Agregado de la región ha sido decreciente en los años analizados, paso del 40,2% el 2007 al 32,7% el 2014, mientras que la participación de la PEAO en este sector ha sido cada vez mayor, pasando del 43% de la PEAO el 2007 incluso a tener el 50,5% el 2012, para luego reducirse a el 47% el 2014. Claro indicio que las diferencias entre el sector que absorbe a la PEA con especialidad.

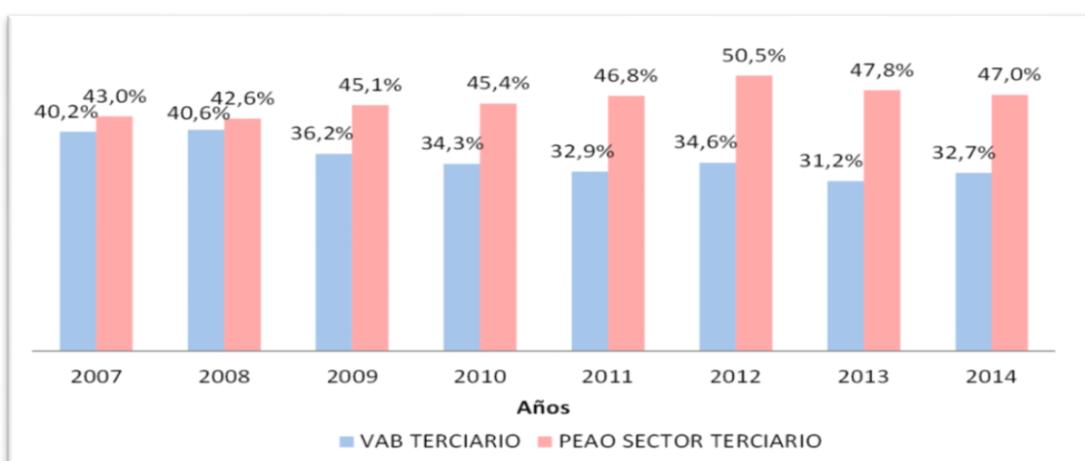


Figura 6: PEAO/VABSector Terciario

(INEI, 2007-2014)

Un sector de mayor peso dinámico en el VBP regional, la minería, no es significativo en cuanto a generar empleo, los sectores de la PEAO especializada son mínimos, en general el peso de esta última variable dentro de este sector alcanzó al 0.9% el 2007, pasando al 0.6% el 2014, reducción en términos relativos, aunque en términos absolutos las cifras se hayan incrementado.

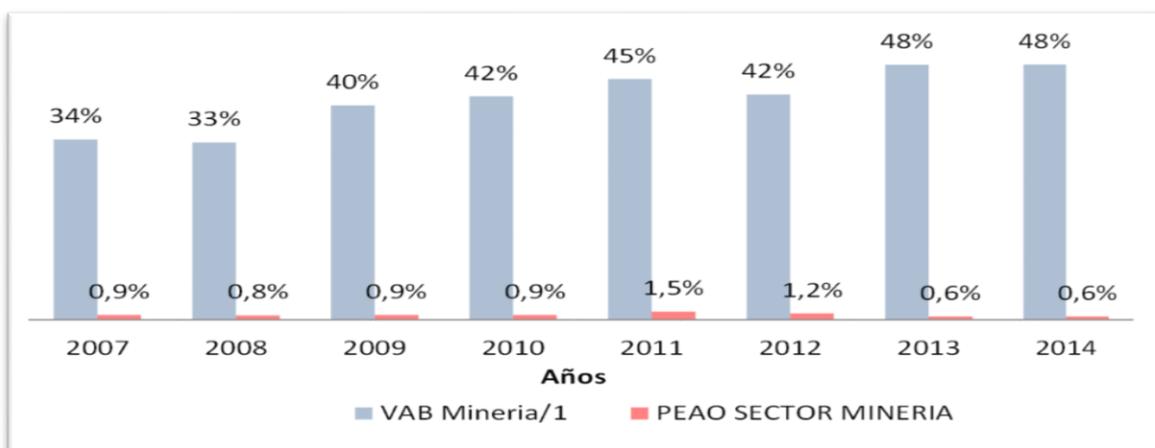


Figura 7: PEAO/VAB Sector Minería

(INEI, 2007-2014)

Finalmente, el sector menos atractivo para los egresados de las Universidades en cuanto a número, el sector secundario, absorbe a un porcentaje importante de la PEAO, 10.8% el 2007 y 11.9% el 2014, sector que tuvo pesos porcentuales del 17.9% el 2007 y 14.9% el 2014.

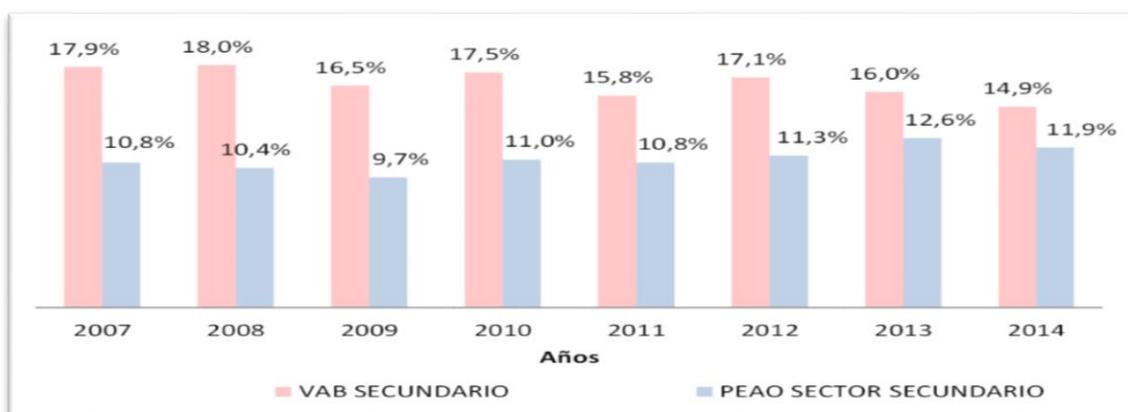


Figura 8: PEAO/ VAB Sector Secundario

(INEI, 2007-2014)

5.1.14 Los Ingresos, PEA y Capital Humano

5.1.14.1 Los Ingresos a Nivel Nacional Regional.

La remuneración mínima vital paso de 500 soles a los 700 nuevos soles del 2007 al 2014, en este mismo periodo las medias de los ingresos a nivel nacional se incrementaron de 790.61 soles a 1229.91 soles entre los años citados, superando en variaciones al salario mínimo, en el Cusco la media entre los años arriba mencionados paso de los 585 soles a los 1081 soles con variaciones anuales que superaron las medias nacionales explicadas por la presencia de la actividad minera en la región que logro impactar en los ingresos de los agentes económicos de manera importante.

Años	RMV	TC $\Delta/1$	PERU		CUSCO	
			Ingresos	TC $\Delta/1$	Ingresos	TC $\Delta/1$
2007	500	0,0%	790,61	9,4%	585,1	26,1%
2008	550	10,0%	884,95	11,9%	654,73	11,9%
2009	550	0,0%	954,98	7,9%	764,17	16,7%
2010	550	0,0%	971,9	1,8%	775,76	1,5%
2011	675	22,7%	1057,97	8,9%	888,77	14,6%
2012	750	11,1%	1141,11	7,9%	973,58	9,5%
2013	750	0,0%	1176,06	3,1%	1045,53	7,4%
2014	750	0,0%	1229,91	4,6%	1081,23	3,4%

Tabla 18: Los Ingresos en el Perú y Cusco 2007-2014

(INEI, 2007-2014)

Evidente que la media de los salarios de los trabajadores con formación superior es mayor que el resto de los segmentos de la PEA, pero dentro de este rubro los ingresos de la PEA universitaria son mucho mayor, aunque el último año las diferencias en términos porcentajes se han acortado.

Las medias de los ingresos de la PEA con formación superior no universitaria pasaron de los 692 soles a los 1431 soles, mientras que las medias de los trabajadores con formación universitaria variación en los mismos años de 1260 soles a los 2031 soles,

fenómeno que resalta lo importante de la formación educativa al momento de percibir ingresos, aunque cabría resaltar que este fenómeno estadístico responde a un periodo especial en el comportamiento de la economía nacional y regional.

Mención aparte merecen los ingresos del resto de la PEA, donde los más perjudicados son la PEA sin nivel y con primaria, donde las medias de los ingresos no alcanzan al salario mínimo, fenómeno que no se repite con la PEA con secundaria completa, cuyas medias de sus ingresos se ubican muy por encima del salario mínimo.

DESCRIPCIÓN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sin nivel	167	203	203	243	292	260	382	326
Primaria	324	394	435	479	548	638	684	613
Secundaria	560	641	669	753	858	912	1 043	1 049
SNU/1	692	758	971	934	1 049	1 211	1 215	1 431
SU/2	1 260	1 447	1 818	1 651	1 578	1 626	1 760	2 031

Tabla 19: Ingreso Laboral Promedio Mensual de la PEA Ocupada por Nivel Educativo Región Cusco 2007-2014 / (INEI, 2007-2014)

5.1.15 Los Ingresos de la PEA Ocupada por Rangos de Edad en la Región del Cusco.

De acuerdo con la Tabla N 20 el segmento poblacional que va de los 45 a los 64 años tiene la media más alta en cuanto a ingresos y son los sectores que se beneficiaron con incrementos regulares a lo largo del periodo analizado. Los ingresos de este segmento pasaron de los 719 soles a los 1191 soles, seguidos de los segmentos poblacionales dentro del rango de los 30 a 44 años, que en los años límite del periodo analizado pasaron de ganar 708 soles a los 1156 soles, los sectores menos favorecidos dentro del periodo serian, la PEA menor a los 14 años y los segmentos poblacionales que van de los 65 años a más, cuyas medias incluso no alcanzan al salario mínimo.

DESCRIPCIÓN	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
14 años	115	158	117	172	268	374	292	440
15 a 29 años	340	434	527	627	613	858	900	1 067
30 a 44 años	708	820	883	915	1 006	1 092	1 242	1 156
45 a 64 años	719	721	920	850	1 046	1 094	1 097	1 191
65 a más años	218	263	368	326	503	341	377	391

Tabla 20: Ingreso Laboral Promedio Mensual de la PEA Ocupada por Rango de Edad Región Cusco 2007-2014 / (INEI, 2007-2014)

5.1.16 Las Medidas de los Ingresos por Estructura de Mercado.

Los sectores que mejor media muestran en cuanto a ingresos son el sector público y el sector privado con más de 101 trabajadores, el primero tiene una media regional de 1283 soles y 2160 soles en los años 2007 y 2014, el segundo, paso de los 1509 soles a los 2094 soles, montos significativos en relación a los otros dos sectores privados, donde las empresas de 2 a 10 trabajadores apenas se ubican con unos soles de más sobre el salario mínimo; los sectores independientes y trabajadores del hogar, son los menos favorecidos a nivel de ingresos percibidos, estos no alcanzan al salario mínimo vital.

CUSCO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sector público	1 283	1 189	1 531	1 294	1 624	1 531	1 599	2 160
SP 2 a 10 t	569	615	630	886	843	892	1 170	972
SP 11 A 100 T	781	859	892	1 098	1 302	1 213	1 341	1 425
SP 101 A MAS T	1 509	1 725	1 788	1 580	1 597	1 777	1 968	2 094
Independiente	336	430	499	501	603	701	707	699
Trabajador del hogar	284	281	338	338	343	554	519	647

Tabla 21: Ingreso Laboral Promedio de la PEA Ocupada por Estructura de Mercado (DSEL, 2006-2015)

5.1.17 Los Ingresos Medios por Actividad Económica.

Uno de los fenómenos vistos en el periodo de expansión fueron la presencia de trabajadores que prestaron servicios bajo la

denominación de servicios no personales, los que mayoritariamente se aliaron con las labores del aparato estatal, son quienes lograron mayores medias en cuanto a ingresos, pasaron a percibir 1086 soles el 2007 y 1727 el 2014, le siguen en orden de importancia los trabajadores de construcción civil, sector que, no solo dinamizo la economía nacional, sino también la economía regional, las medias de los ingresos pasaron de 645 soles a los 1470 soles, seguido de la actividad manufacturera y de los trabajadores del hogar, que se ubicaron cerca del salario mínimo legal.

DESCRIPCION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Extractiva	319	380	407	449	619	604	659	583
Industria Manufacturera	481	652	722	775	724	875	1 248	1 008
Construcción	645	661	1 036	951	973	1 164	1 261	1 470
Comercio	489	551	697	683	788	848	931	940
Servicios no personales/1	1 086	1 088	1 288	1 197	1 377	1 435	1 468	1 727
Servicios personales/2	476	630	598	709	628	790	895	900
Hogares /3	274	269	338	338	343	554	519	647

Tabla 22: Ingreso Laboral de la (INEI, Escuela Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza , 2011)PEA Ocupada por Actividad Económica Región Cusco 2007-2014

5.1.18 La Media de los Ingresos por Nivel Educativo.

La media de los ingresos de los profesionales, técnicos, gerentes, administrador y funcionarios junto a los trabajadores con formación superior universitaria son los que han venido disputando el liderazgo en el periodo analizado, los primeros son los primeros el 2007 y el 2014 con medias de 1340 soles y 2135, mientras que los segundos se ubicaron con 1260 soles y 2031 soles los años citados; los años 2008 y 2010 los segundos se ubicaron en primer lugar con 1447 soles y 1671 soles, el cual marca la importancia de estos dos segmentos al momento de participar en la distribución de Valor Agregado Bruto.

Los empleados de oficina son otro segmento privilegiado en el periodo analizado, tuvieron participaciones de 1106 soles y 1935 soles en los extremos del periodo analizado, logrando acercarse el

último año a la media de los líderes, finalmente, el sector poblacional con formación superior no universitaria logro ingresos de 692 soles y 1431 soles en los años citados, sumas que se ubican muy por encima del salario mínimo, destacando la importancia de la inversión en capital humano.

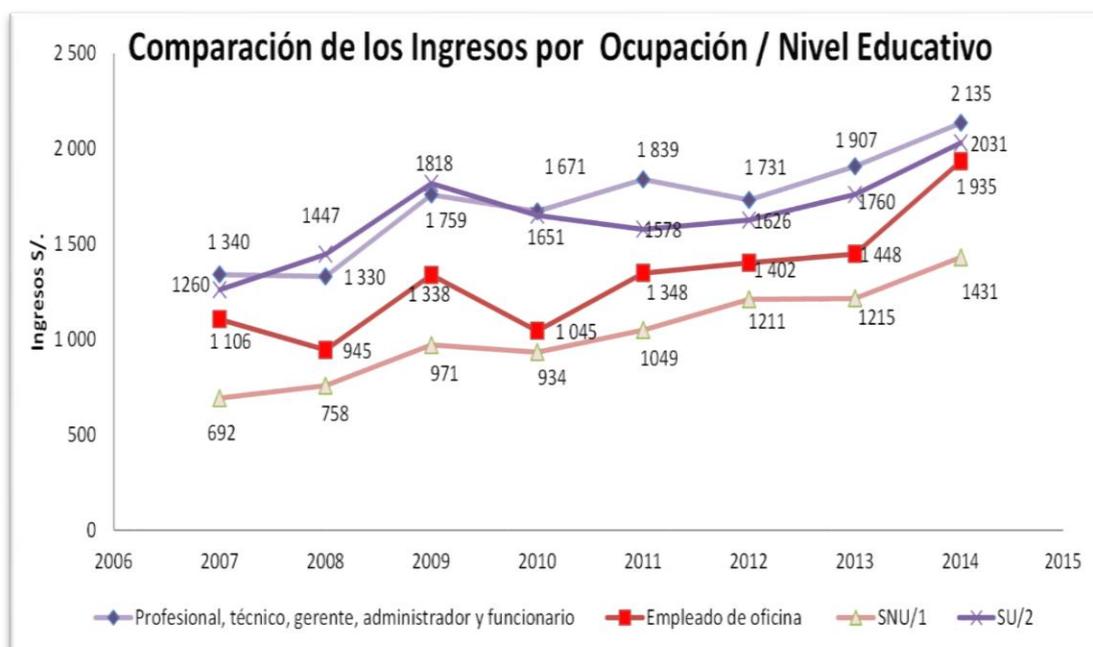


Figura 9: Comparación de los Ingresos por Ocupación / Nivel Educativo

(DSEL, 2006-2015)

5.2 Contrastación de Hipótesis

1. En el año 2007, la población del Perú fue de 28`481,901 habitantes y en el año 2014, llegó a 30`814,175, lo que significa en este lapso creció 8.2%.

Para este mismo periodo la Población Económicamente Activa fue de 14`903,394 y 16`396,377, mostrando un crecimiento de 10%.

En los años indicados la PEA ocupada fue 14`197,156 y 15`796,885 respectivamente y la Desocupada vario de 706,142 a 599,492 lo que significa que la desocupación en el periodo analizado bajo de 4.7% al 3.7%, lo que se explica por el crecimiento económico que

experimento el país en base a los sectores Minería Construcción y de Servicios.

2. En la Región Cuzco, entre los años 2007 al 2014, la población se incrementó de 1`247,503 a 1`308,806 mostrando un crecimiento del 4.9% porcentaje inferior al nacional.

En este periodo la PEA vario 676,615 a 757,354 personas mostrando un crecimiento del 11.9%, reduciéndose la tasa de desempleo de 4.1% a 3.2%.

3. Los ingresos por persona a nivel Nacional, Regional tuvieron el siguiente comportamiento (expresado en soles)

Ingresos	2007	2014
Mínimo vital	500,00	750,00
Media de Ingresos (Nacional)	790,61	1229,91
Media de Ingresos (Cuzco)	785,10	1.081,23

Se observa que en este periodo el mínimo vital se incrementó 50%, la media de los ingresos Nacionales aumento 55.6% y la media de los Ingresos de la Región Cuzco se incrementó 37.7%.

4. En la Región Cuzco la PEA con formación Superior No Universitaria y con formación Universitaria ha tenido el siguiente comportamiento (expresado en soles).

Descripción	2007	2014
Con formación Universitaria	1,260.00	2031.00
Con formación No Universitaria	692.00	1431.00

Como se observa en el año 2007, la diferencia de ingresos fue de 54.9% y el año 2014 llego a 41.9%.

5. Los puntos anteriores demuestran que las Hipótesis formuladas en el estudio, han sido confirmadas, demostrándose que una persona con formación Universitaria tiene un mayor ingreso en la Región Cusco.

Estos ingresos son superiores al Mínimo Vital, a la media de los Ingresos Nacional y Regional (punto N° 3).

Por Actividad Económica se observa que los servicios No personales vario entre al año 2007 al 2014 de S/ 1,086.00 a S/ 1,727.00, lo que nos confirma que las personas con formación Universitaria tienen mayores ingresos.

CONCLUSIONES.

1. Los sectores más dinámicos de la economía nacional son los ligados a la actividad del comercio y los servicios los que en conjunto para el último año analizado superan el 50% del PBI, siguiéndole el sector manufactura y extractivo con el 14.3% y 11.7%, no significativos al momento de generar empleo (Tabla N° 5). minero es el que mayor dinamismo y peso adquiere en la producción, de tener el 33.6% de la producción el 2007 pasa al 47.6% el 2014, sector que absorbe a un mínimo de la PEA, siguiendo las características de la economía nacional, aunque con mayor peso está el sector construcción con el 9.6% impulsado por la inversión pública y en menor porcentaje por el sector privado, que en todo caso no genera empleo sostenido en la economía. Con menor peso porcentual tenemos al sector agrícola, cuyo peso se mantiene en una media del 5%, a pesar de que el sector rural absorbe a más del 40% de la población regional. Un sector que sigue la estructura productiva nacional por los impactos que recibe del modelo es el sector servicios que en conjunto superan el tercio de la producción regional, sector donde se ubican trabajadores sin formación en mayor grado. (Tabla N° 8).
2. Las medias de los ingresos en el Perú en el periodo analizado paso de los 790.61 nuevos soles el 2007 a los 1229.91 soles el 2014; en el Cusco esta media se ubica muy por debajo, pasando de los 585. Soles a los 1081.23 soles para los mismos años. Estas medias son en general para todo el mercado laboral, ver Tabla N° 18.
3. Los salarios para el segmento poblacional con primaria y secundaria para el 2014 se ubica muy por debajo del salario mínimo, mientras que los segmentos estudiados obtienen salarios por encima de este salario. Para el sector no universitario en el periodo estudiado se incrementó en más del 100%, pasando de 692 soles el 2007 a los 1431 soles el 2014, mientras que, para el superior universitario, aunque el salario no se dobló, pero sus incrementos fueron importantes, pasando de los 1260

soles a los 2031 soles para los años citados, el cual nos dice lo importante de la inversión en educación, el que de alguna manera sus retornos son más importantes. Ver Tabla N° 16.

4. Si tomamos como referencia la conclusión anterior, veremos que los salarios que corresponden a las medias de los segmentos estudiados se ubican en los sectores construcción, manufactura, servicios no personales 1 y 2 donde se ubican los egresados y profesionales, mientras que los segmentos no estudiados, los que tienen primaria y secundaria completa e incompleta se ubican en el resto de los sectores. Ver Tabla N° 22.
5. Finalmente, los salarios de los segmentos estudiados se ubican por encima del resto, ubicándose en primer lugar los del sistema universitario, seguido del segmento no universitario, comportamientos ascendentes en una economía con crecimientos sostenidos dados en el periodo estudiado, tal como lo grafica la Figura N° 9.

RECOMENDACIONES.

1. Que habiéndose identificado que, en los diferentes sectores dinámicos de la economía nacional, se recomienda que estos sectores se especialicen y capaciten para ascender los diferentes cargos con posibilidad de mejorar sus ingresos económicos dentro de sus sectores.
2. El Gobierno Nacional debe propiciar que los ingresos se nivelen para la Región Cusco en los diferentes sectores del mercado laboral, según la Tabla N° 18.
3. El Gobierno debe invertir en educación, cuando más sea el grado de estudios tendrá mayor oportunidad en el campo laboral e ingresos salariales. Ver la Tabla N° 19.
4. El Gobierno Regional debe continuar haciendo investigación de análisis y del mercado laboral de la población con formación superior en la Región Cusco, esta investigación se ha realizado desde el 2007 hasta el 2014 y que se debe continuar con dicha investigación hasta la actualidad si hubo alguna variación en el mercado laboral de la Región.

Esta investigación permitirá identificar los sectores con mayor demanda laboral.

BIBLIOGRAFIA

Baena, E. (16 de febrero de 2010). <https://aprendeconomia.com/2010/02/16/1-el-mercado-de-trabajo/>. Obtenido de <https://aprendeconomia.com/2010/02/16/1-el-mercado-de-trabajo/>: <https://aprendeconomia.com/2010/02/16/1-el-mercado-de-trabajo/>

BCRP. (s.f.). *EstadísticasBCRP*. Obtenido de <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/>

Borrego, D. (s.f.). *Herramientas para Pymes*. Obtenido de <http://www.herramientasparapymes.com/herramienta-para-la-mejora-continua-ciclo-deming>

Cayllahua, F. R. (2012).

Corpade, A. (2013). *slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/alvarocorpade/diapositivas-globalizacion-de-la-economia>

corpoeducacion. (2003). Obtenido de http://www.bdigital.unal.edu.co/2148/1/MERCADO_LABORAL_Y_FORMACION_POR_COMPETENCIAS.pdf

DSEL, D. d. (2006-2015). Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=548>

enqueinvertir. (2009). Obtenido de <http://www.enqueinvertir.com/que-es-la-globalizacion-economica.php>

Espinoza. (2010). *Monografias*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos14/calidadtotal/calidadtotal.shtml>

Feigenbaum. (s.f.). Control Total de Calidad 3°ed. En Feigenbaum, *Control Total de Calidad 3°ed.*

Follow @EconomiaECpe. (08 de 02 de 2017). Mercado Laboral. *¿En qué sectores del mercado laboral peruano hay mayor demanda?*, pág. 2.

- García, E. (10 de 11 de 2016). *Automoción Gestion y Mejora de Procesos*. Obtenido de <http://equipo.altran.es/el-ciclo-de-deming-la-gestion-y-mejora-de-procesos/>
- Giugni, L. P. (06 de 02 de 2009). LA CALIDAD COMO FILOSOFÍA DE GESTIÓN. *calidad en las organizaciones, economía, negocios y novedades en el mundo de la administración*. Obtenido de <http://www.pablogiugni.com.ar/httpwwwpablogiugnicomarp93/>
- Gockel, A. (s.f.). *tegsolutions*. Obtenido de <http://www.tegsolutions.com/Que%20es%20la%20Calidad.htm>
- González. (10 de 07 de 2016). Obtenido de El mercado laboral del futuro demandará una alta especialización: <http://www.ultimahora.com/el-mercado-laboral-del-futuro-demandara-una-alta-especializacion-n1006502.html>
- Giugni Pablo E. (06 de 02 de 2009). Obtenido de alidad en las organizaciones, economía, negocios y novedades en el mundo de la administración.: <http://www.pablogiugni.com.ar/william-edwards-deming/>
- INEI. (s.f.). Obtenido de <http://www.inei.gob.pe/>
- INEI. (2007-2014). Obtenido de <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>
- INEI. (2007-2014). *Encuesta Nacional de Hogares* . Obtenido de <http://www.inei.gob.pe/>
- INEI. (2007-2016). Obtenido de <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>
- INEI. (2011). *Escuela Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza* . Obtenido de http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/276
- Kiziryan, M. (2015). *Economipedia*. Obtenido de <http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Luque Condori, Clinton Franz; Meza Toccas, Edison (2014) Análisis situacional del mercado laboral de la población con formación superior en la región Cusco, 2007 – 2014. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco. Tesis de Licenciatura de la facultad de Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo

- Manpower. (2010). Obtenido de Supply/Demand. Talent Shortage Survey:
<http://siteresources.worldbank.org/INTPERUINSPANISH/Resources/Yamada.pdf>
- Mundial, B. (2003). Aprendizaje permanente en la economía global del conocimiento.
- P., C. E. (s.f.). Obtenido de
http://www.bdigital.unal.edu.co/2148/1/MERCADO_LABORAL_Y_FORMACION_POR_COMPETENCIAS.pdf
- P., C. E. (s.f.). *Mercado Laboral y Formación por competencias* . Obtenido de
http://www.bdigital.unal.edu.co/2148/1/MERCADO_LABORAL_Y_FORMACION_POR_COMPETENCIAS.pdf
- Roa, E. R. (11 de Marzo de 2013). *Madeon*. Obtenido de
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/el-proceso-de-formacion-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Rojas Dávila Ruth Sabrina (2013) en su investigación titulada “Análisis Situacional de la Carrera de Ingeniería en Marketing de la UCSG y Propuesta de Formulación del Plan de Fidelización Año 2013” universidad politécnica salesiana Unidad de Posgrados Sede Guayaquil
- Sanpedro, J. L. (2010). *El Mercado y la Globalización*.
- Soto Beltran Walter (2012) en su investigación titulada “Análisis del Perfil Profesional y Laboral del Egresado de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena” Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas Programa Administración de Empresas Cartagena de Indias.
- SED, B. 2. (2003). Base para mejorar la empleabilidad de las personas . *Competencias Laborales*.