

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**“MERCADO LABORAL Y NIVEL DE INGRESO DE LOS EGRESADOS DE  
ECONOMÍA DE LA UNSCH EN LA PROVINCIA DE HUAMANGA 1980-2008”**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**ECONOMISTA**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. LOURDES DE LA CRUZ HUAMÁN**

**BACH. MELVIN LOURDES JERÍ CAMPANA**

**AYACUCHO, OCTUBRE DE 2011**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA  
Facultad de Ciencias Económicas  
Administrativas y Contables  
Ayacucho-Perú

## RESOLUCIÓN DECANAL N° 140-2011-UNSCH-FCEAC-D

Ayacucho, 22 de setiembre de 2011

Visto, la solicitud con fecha de trámite del 21-06-2011 presentado por las Bachilleres MELVIN LOURDES JERI CAMPANA y LOURDES DE LA CRUZ HUAMAN, solicitando la revisión y evaluación del Borrador de Tesis, y;

### CONSIDERANDO:

Que, las recurrente han cumplido con presentar tres ejemplares del Borrador de Tesis "MERCADO LABORAL Y NIVEL DE INGRESO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMIA DE LA UNSCH EN LA PROVINCIA DE HUAMANGA";

Que, la Comisión de Revisión y Evaluación del referido trabajo de tesis, integrado por los docentes Profesor Pelayo HILARIO VALENZUELA (Presidente), Profesor Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI (Miembro de Comisión) y Profesor Oscar Américo VALLEJOS SAENZ (Miembro de Comisión), ha emitido dictamen favorable aprobando y recomendando su impresión para posterior acto de sustentación;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 232º, inciso c) del Reglamento General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y el artículo 18º del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Formación Profesional de Economía;

El Decano, en uso de las atribuciones que le confiere la ley y el Reglamento General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga;

### RESUELVE:

**Artículo 1º** **APROBAR** el Borrador de Tesis "MERCADO LABORAL Y NIVEL DE INGRESO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMIA DE LA UNSCH EN LA PROVINCIA DE HUAMANGA" presentado por las Bachilleres MELVIN LOURDES JERI CAMPANA y LOURDES DE LA CRUZ HUAMAN.

**Artículo 2º** **AUTORIZAR** a las recurrentes la impresión del mencionado trabajo de tesis, debiendo tener en consideración las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos, respectivo.

REGISTRESE. COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

**Distribución:**  
Expediente  
E.F.P. de Economía  
Interesadas (02)  
Archivo  
HSBV/vyp

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Prof. William Urbano Pillihuama  
SECRETARIO DECANAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA  
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas  
y Contables

Mg. HERMES S. BERMUDEZ VALQUI  
DECANO

## **DEDICATORIA**

A todos aquellos que luchan por conseguir una meta,  
un objetivo, sin importar los mil y un obstáculos que  
se presentan para lograrlo; porque un día verán  
el resultado de sus esfuerzos.

A mis hijos Denysse V. y Daniel E. quienes son la razón y la fuerza del logro de mis  
metas y objetivos

## DEDICATORIA

A mi **Señor**, por ser el que me ilumina cada día y por haberme dado la oportunidad de lograr este gran reto en mi vida.

Al compañero de toda mi vida: **Goyito**.

A mis hijos: **Pamela, Daniel y Sarafí** con mucho amor, porque son el soporte de mi vida y principal motivación para el logro de mis objetivos.

A **Alexita**, mi nieta, la alegría de mis días.

### **FRASE CÉLEBRE**

Un esfuerzo más y lo que iba a ser un fracaso se convierte en un éxito glorioso, no existe el fracaso, salvo cuando dejamos de esforzarnos. (**Marat**)

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente doy gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para terminar mis estudios y este trabajo de tesis.

Agradezco la confianza y el apoyo incondicional de mis padres y hermanos, que han contribuido positivamente en el logro de esta difícil jornada.

A nuestra gloriosa y centenaria Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, por ser el motor del desarrollo de nuestra región; forjadora de grandes hombres que llevan muy en alto su nombre.

A nuestros profesores Pelayo Hilario Valenzuela, Hermes Bermúdez Valqui, Oscar Vallejo Sáez, Jorge Ventura Almanza, Narciso Marmanillo y a todos los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, quienes con empeño y dedicación imparten sus conocimientos en las aulas universitarias.

Al Profesor William Canales, asesor de la Tesis, por su contribución.

Al Profesor Juan Huaripuma Vargas, por su valiosa colaboración.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se realiza para saber si hay inserción del economista (Bachiller – Titulado) en el mercado laboral y cuanto es el nivel de ingreso promedio mensual que perciben. En las diferentes instituciones no hay una especificación propia en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) respecto a la plaza de economista, son cargos afines que pueden ser cubiertos por cualquier otro profesional como contador, administrador. La plaza economista no es considerada con la debida importancia que amerita la formación recibida en las aulas universitarias.

Se quiere analizar el comportamiento del mercado laboral respecto a la oferta laboral y cómo este influye en el nivel de ingreso de los economistas, las exigencias del mercado frente al nivel académico y de qué manera la experiencia laboral determina la obtención de un puesto de trabajo.

También veremos si los bachilleres y titulados siguen cursos de capacitación y/o especialización; si se dedican a otras actividades, como consultorías, asesorías, formulación y evaluación de proyectos, entre otros y cuantas horas de trabajo cumplen en las diferentes dependencias.

Para poder alcanzar los objetivos planteados, el tipo de investigación que vamos a utilizar es la aplicada por que nos permite conocer las teorías, principios y conceptualizaciones de lo que se quiere analizar, el nivel de investigación será el

exploratorio porque no tenemos conocimiento de trabajos que se hayan realizado anteriormente; correlacional para establecer la asociación de las variables y explicativa por se quiere identificar el comportamiento de las variables. Así mismo, el método que utilizaremos es de análisis, el diseño de investigación es por asociación.

El primer capítulo trata sobre: planteamiento del problema (1), caracterización de la realidad problemática (1.1), formulación del problema (1.2), objetivos de la investigación (1.3), importancia y justificación del presente trabajo (1.4). Marco teórico (2), Los antecedentes con que se cuenta (2.1), reseña histórica (2.2), sustento de las bases teóricas (2.3), base legal (2.4), el marco conceptual (2.5), hipótesis de la investigación (2.6), variables e indicadores (2.7), metodología a utilizar, tipo, método y diseño de la investigación (2.8).

En el segundo capítulo hacemos una referencia mediante 02 gráficos sobre el número de ingresantes y aquellos que lograron obtener el Grado de Bachiller y por consiguiente, los que se titularon de la Escuela de Formación Profesional de Economía desde 1980 hasta el año 2003, respectivamente; ya no se toma en cuenta los años 2004,2005, 2006, 2007 y 2008 porque como mínimo para concluir una carrera profesional es de 05 años.

El tamaño de muestra para nuestro estudio se considera a partir de 1980, cabe mencionar que los egresados de ese año fueron estudiantes de la Universidad Particular de Ayacucho (UPA), que por una fusión casi obligatoria y por disposición del gobierno en 1977, pasan a formar parte de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.



El punto 3 trata sobre la oferta laboral y el nivel de ingreso mensual que perciben tanto titulados como bachilleres, (3.1) situación laboral (ocupados) en las diferentes entidades públicas, privadas e independientes, (3.2) Institución en la que trabajan y nivel de ingreso, (3.3) nivel académico y nivel de ingreso mensual, (3.4) cursos realizados y nivel de ingreso mensual.

El tercer capítulo se refiere al mercado laboral frente al perfil profesional corresponde a identificar los factores de la demanda laboral que inciden en el nivel académico obtenido del economista, (4.1) demanda laboral - nivel académico obtenido, (4.2) cursos realizados – grado académico, (4.3) modalidad de trabajo obtenido.

El cuarto capítulo trata sobre la incidencia de la experiencia laboral en el mercado laboral veremos si es determinante contar con experiencia laboral, (5.1) experiencia laboral – mercado laboral, (5.2) institución y horas de trabajo, (5.3) actividades secundarias que realizan fuera de su actividad principal.

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Caracterización de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	
1.2.2. Problemas específicos	
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	
1.3.2. Objetivos específicos	
1.4. Importancia y justificación	4
1.4.1. Importancia	
1.4.2. Justificación	
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes	5
2.2. Reseña histórica	7
2.3. Bases teóricas	7
2.4. Base Legal	12
2.5. Marco conceptual	13
2.6. Hipótesis de la investigación	15
2.6.1. Hipótesis general	
2.6.2. Hipótesis específica	
2.7. Variables e indicadores	16
2.7.1. Variable independiente	

2.7.2. Variable dependiente	
2.8. Metodología	16
2.8.1. Tipo y nivel de investigación	
2.8.2. Método y diseño de investigación	
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>20</b>
<b>COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL FRENTE A LA OFERTA LABORAL Y EL NIVEL DE INGRESO</b>	
Gráficos de titulados y bachilleres según año de ingreso	20-22
<b>3. OFERTA LABORAL Y NIVEL DE INGRESO</b>	<b>23</b>
3.1. Situación laboral (ocupados) del Titulado – Bachiller	24
3.2. Institución en la que trabajan y nivel de ingreso	27
3.3. Nivel académico y nivel de ingreso mensual del economista	30
3.4. Cursos realizados y nivel de ingreso mensual	32
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>37</b>
<b>4. MERCADO LABORAL FRENTE AL PERFIL PROFESIONAL</b>	
4.1. Demanda laboral y nivel académico	37
4.2. Cursos realizados - Grado académico	43
4.3. Modalidad de trabajo obtenido por los bachilleres – titulados	47
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>5. INCIDENCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL MERCADO LABORAL</b>	<b>51</b>

5.1.	Experiencia laboral- mercado laboral	51
5.2.	Institución y horas de trabajo	59
5.3.	Actividades secundarias realizadas por los titulados y bachilleres	64
	CONCLUSIONES	69
	RECOMENDACIONES	71
	BIBLIOGRAFÍA	73
	BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA	75

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Situación actual del Titulado	25
Gráfico N° 02. Situación actual del Bachiller	26
Gráfico N° 03. Institución en la que trabaja y nivel de ingreso de los titulados	27
Gráfico N° 04. Institución en la que trabaja y nivel de ingreso de los bachilleres	28
Regresión N° 01.	29
Gráfico N° 05. Nivel académico y nivel de ingreso del economista	31
Regresión N° 02.	32
Gráfico N° 06. Cursos realizados y nivel de ingreso de los titulados	33
Gráfico N° 07. Cursos realizados y nivel de ingreso de los bachilleres	34
Regresión N° 03.	35
Gráfico N° 08. Titulados que trabajan en las diferentes instituciones públicas	38
Gráfico N° 09. Titulados que trabajan en las diferentes instituciones privadas	39
Gráfico N° 10. Bachilleres que trabajan en las diferentes instituciones públicas	40
Gráfico N° 11. Bachilleres que trabajan en las diferentes instituciones privadas	41
Gráfico N° 12. Bachilleres que trabajan independientemente	42
Gráfico N° 13. Titulados que trabajan en las diferentes entidades públicas y que realizaron diferentes cursos	43
Gráfico N° 14. Titulados que trabajan en las diferentes entidades	

Privadas, que realizaron diferentes cursos	44
Gráfico N° 15. Bachilleres que realizaron diferentes cursos y trabajan en las diferentes entidades públicas	45
Gráfico N° 16. Bachilleres que realizaron diferentes cursos y trabajan en las diferentes entidades privadas	46
Gráfico N° 17. Modalidad de trabajo obtenido por los titulados que laboran en las diferentes entidades públicas	47
Gráfico N° 18. Modalidad de trabajo obtenido por los titulados que trabajan en las diferentes entidades privadas	48
Gráfico N° 19. Modalidad de trabajo obtenido por los bachilleres que trabajan en las diferentes entidades públicas	49
Gráfico N° 20. Modalidad de trabajo obtenido por los bachilleres que trabajan en las diferentes entidades privadas	50
Gráfico N° 21. Actividades que desarrolla el Titulado desde que empezó a trabajar en las diferentes instituciones públicas	52
Gráfico N° 22. Actividades que desarrolla el Titulado desde que empezó a trabajar en las diferentes instituciones privadas	53
Gráfico N° 23. Actividades que desarrolla el Bachiller desde que empezó a trabajar en las diferentes instituciones públicas	55
Gráfico N° 24. Actividades que desarrolla el Bachiller desde que empezó a trabajar en las diferentes instituciones privadas	56
Gráfico N° 25. Actividades que desarrolla el Bachiller desde que empezó a trabajar de manera independiente	58
Gráfico N° 26. Horas de trabajo de los titulados en las diferentes entidades públicas	59

Gráfico N° 27. Horas de trabajo de los titulados en las diferentes entidades privadas	60
Gráfico n° 28. Horas de trabajo de los bachilleres en las diferentes entidades públicas	61
Gráfico N° 29. Horas de trabajo de los bachilleres en las diferentes entidades privadas	62
Cuadro N° 01. Institución y horas de trabajo	63
Gráfico N° 30. Horas de trabajo de los bachilleres que trabajan de manera independiente	63
Gráfico N° 31. Actividades secundarias realizadas por los titulados que trabajan en las diferentes entidades públicas	64
Gráfico N° 32. Actividades secundarias realizadas por los titulados que trabajan en las diferentes entidades privadas	65
Gráfico N° 33. Actividades secundarias realizadas por los bachilleres que trabajan en las diferentes entidades públicas	66
Gráfico N° 34. Actividades secundarias realizadas por los bachilleres que trabajan en las diferentes entidades privadas	67
Cuadro N° 02. Institución y otras actividades realizadas por los titulados y bachilleres	68

## **DEDICATORIA**

A todos aquellos que luchan por conseguir una meta,  
un objetivo, sin importar los mil y un obstáculos que  
se presentan para lograrlo; porque un día verán  
el resultado de sus esfuerzos.

A mis hijos Denysse V. y Daniel E. quienes son la razón y la fuerza del logro de mis  
metas y objetivos



## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. CARACTERIZACIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El departamento de Ayacucho se encuentra ubicado en la zona sur – central de los andes peruanos, cuenta con 11 provincias y 109 distritos, con un área total de 43 815 Km<sup>2</sup>. Su suelo es muy accidentado. La superficie departamental (43,815 Km<sup>2</sup>) es equivalente al 3,4 por ciento del territorio nacional.

La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fue fundada con categoría de Real y Pontificia, el 03 de Julio de 1677 por el ilustre Obispo de la Diócesis de Huamanga don Cristóbal de Castilla y Zamora. La fundación fue refrendada el 21 de diciembre de 1680 por el Rey de España don Carlos II. Su creación también contó con la confirmación del Papa Inocencio XI, mediante Bula Pontificia. Fue clausurada después de casi 200 años de funcionamiento y reabierta 80 años después con el nombre de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, reiniciando sus labores académicas el 03 de julio de 1959, con el apoyo y la alegría de toda la comunidad ayacuchana y varios intelectuales que en esa época estaban en el gobierno.

Los egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía, actualmente, se encuentran laborando en las diferentes instituciones llámese públicas, privadas, financieras, ONGs, etc., muchos de ellos no se encuentran debidamente ubicados en el cargo o puesto que le corresponde, porque ejercen labores de asistentes administrativos, cajeros y otras funciones que no le competen; debido a que en las instituciones no se especifica con nombre propio la plaza de un profesional en **Economía**; ya que estas son ocupadas por profesionales o bachilleres de carreras afines y/o egresados de otras Escuelas Profesionales, siendo desplazados los economistas de profesión, lo cual implica que el nivel de sueldos no justifica la formación profesional.

Cada año, los egresados de Economía de la UNSCH, se suman a la misión casi imposible de encontrar un puesto laboral con un buen nivel de ingreso, que es lo que todo profesional anhela.

La situación es clara, existe una problemática de las empresas con los alumnos recientemente egresados, pues estas prefieren profesionales con años de experiencia, así que en cierta forma los estudiantes se encuentran en desventaja a la hora de finalizar su carrera y posiblemente, le sea muy difícil encontrar un puesto laboral. Sin embargo, debemos destacar que algunas empresas no le dan tanta importancia al grado académico, otras prefieren personas “sin mañas” o “vicios”, de ahí la importancia de las buenas actitudes y aptitudes, pues cuando un egresado las tiene, a pesar de no tener experiencia laboral, sabe trabajar en equipo, a presión, tiene compromiso con el trabajo que realiza, tiene habilidad para resolver problemas, etc.

Es importante considerar que la situación laboral para egresados universitarios es crítica y complicada, ya que el puesto laboral ofrecido generalmente es eventual, no es agradable; en la mayoría de los casos hay puestos de menor rango, ello implica que el nivel remunerativo también sea menor.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el mercado laboral influye en el nivel de ingreso de los egresados de Economía de la UNSCH en Ayacucho periodo 1980-2008?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿En qué medida la oferta laboral determina el nivel de ingreso de los egresados de Economía?
- b) ¿Cómo los factores de la demanda laboral inciden en la determinación del nivel académico obtenido?
- c) ¿Por qué la experiencia laboral es determinante para la obtención de un ingreso en el mercado laboral?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar de qué manera el mercado laboral determina el nivel de ingreso de los egresados de Economía de la UNSCH 1980-2008, con la finalidad de establecer las exigencias del mercado respecto al perfil profesional deseado.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

**1.3.2.1.** Determinar cómo la oferta laboral influye en el nivel de ingreso de los economistas.

**1.3.2.2.** Identificar los factores de la demanda laboral que inciden en el nivel académico obtenido del economista.

**1.3.2.3.** Definir el grado de asociación entre la experiencia laboral y el mercado laboral.

## **1.4. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1. Importancia**

La presente investigación, una vez concluida, servirá:

- Para que la Universidad tome cuenta y realice acciones de coordinación con las instituciones a fin de que puedan reformular su Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), para establecer el nivel jerárquico que corresponde al profesional Economista.
- Que el ingreso percibido por los egresados de Economía de la UNSCH, justifique el nivel de su formación profesional.

### **1.4.2 Justificación**

La presente investigación se realiza porque:

- Los Economistas, propiamente dichos, no cuentan con una plaza establecida en las instituciones públicas y/o privadas.
- El cargo que ocupan son afines a la de los Administradores. Contadores, que también son ocupados por profesionales de otras carreras.
- El nivel de ingreso percibido no es el adecuado para la formación académica recibida.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES**

No existe antecedentes de trabajos realizados, referente al tema investigado, en nuestra ciudad, tampoco a nivel nacional, pero si se tiene conocimiento de un trabajo similar realizado en la ciudad de México.

La manera en la cual se podrá evaluar el impacto de la carrera de Economía en el mercado laboral es a través de un estudio de egresados, en la medida que intenta describir las características de los egresados ante su inserción y desarrollo en el mercado laboral. Considerando que “los estudios de egresados no constituyen, pues, una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son sólo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son también mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores.

Los egresados se enfrentan a lo siguiente, una vez egresado de las aulas universitarias:

- 1) Débil integración con la política académica de las instituciones.
- 2) Baja probabilidad de corroborar la información obtenida, respecto de temas centrales como son las tasas de ocupación y desempleo, y la dinámica de las carreras en ciertos espacios del mercado laboral.
- 3) Baja posibilidad de observar posibles cambios en la ubicación laboral y de la opinión sobre la formación recibida.

El estudio de egresados nos permite medir el impacto de la educación superior en el mercado de trabajo, así como también en el mejoramiento del nivel de vida (movilidad social, mejores ingresos, mayor acceso de bienes y servicios, etc.) de los egresados. La investigación es de corte transversal, es decir, solamente se hace el análisis en un periodo de tiempo, porque se considera un análisis puntual.

Asimismo, se considera tomar en cuenta datos cuantitativos como cualitativos; puesto que de acuerdo a la información que se pretende recabar es importante considerar tanto el impacto de los egresados de economía en el mercado laboral, como también la situación de impacto que deja en el egresado estudiar la carrera de Economía, intentando comprobar el resultado o beneficio personal de haber estudiado la carrera indicada, lo cual estaría enmarcado en la satisfacción del egresado. Teniendo en cuenta estas dos consideraciones, entonces se puede hablar que la parte cuantitativa de la investigación se referirá al impacto de la carrera en el mercado laboral; la parte

cuantitativa de la misma tendrá como resultado observar los resultados o beneficios personales que deja el estudiar la carrera de Economía.

Podemos decir que nuestra investigación es considerada de tipo exploratorio. Teniendo en cuenta que: “Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas”. (Hernández, Baptista, Fernández, 2006). Nuestra investigación es de tipo exploratorio, en la medida que no hay información relacionada, por lo que se intentará primeramente un acercamiento al tema de investigación que permita en un futuro inmediato a nuevas investigaciones lograr un estudio de tipo descriptivo y/o correlacional.

## **2.2. RESEÑA HISTÓRICA**

Según datos existentes desde 1980 al 2008, contamos con 123 bachilleres y 107 titulados, existiendo un registro de ello más no el seguimiento laboral de egresados que nos permita conocer si se encuentran empleados o desempleados y el nivel de ingreso que perciben.

## **2.3. BASES TEÓRICAS**

### **MERCADO LABORAL Y NIVEL DE INGRESO**

“El mercado de trabajo, es el mercado en el que se determinan los salarios”<sup>1</sup>.

El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía. El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía.

“El mercado de trabajo influye en la remuneración- salario. Cuando baja la tasa de desempleo, es más atractivo para los trabajadores ocupados dejar el empleo: al disminuir el desempleo, es más fácil encontrar otro trabajo. Una empresa que quiera evitar un aumento de las bajas voluntarias tendrá que contrarrestar el efecto de la reducción del desempleo elevando el salario- remuneración que paga a sus trabajadores. En suma, una reducción del desempleo provoca una subida de los salarios-remuneración.”<sup>2</sup>

“El mercado de trabajo es el mercado más importante en el que participamos. Es el mercado que influye sobre los empleos que obtenemos y los salarios que ganamos. Las empresas deciden cuánto trabajo demandar, y cuanto más baja sea la tasa salarial, mayor

---

<sup>1</sup> BLANCHARD, Olivier: MACROECONOMÍA, Pág. 107

<sup>2</sup> BLANCHARD Olivier MACROECONOMÍA 2ª Edición Pág. 115.



será la cantidad demandada de trabajo. Los individuos deciden cuanto trabajo proporcionar, y cuanto más alta sea la tasa salarial, mayor será la cantidad ofrecida de trabajo”.<sup>3</sup>

“Los mercados de trabajo son muy parecidos a los de préstamos personales. Ningún trabajador se vende a sí mismo; vende un contrato de trabajo que le obliga a entregar una cantidad y calidad específicas de servicios personales en intervalos regulares durante un periodo determinado de tiempo a cambio de uno o más pagos de salarios monetarios por el tenedor del contrato (su empleador)”.<sup>4</sup>

“¿Qué tipo de empleo se ha creado? Una forma de responder, consiste en analizar la más conocida dicotomía que separa el mercado laboral entre trabajadores formales e informales. La proporción de empleo informal en la economía ha ido creciendo de manera monótona a lo largo de la década pasando de 47.6% en 1991 a 52.5% en 1997 la cual indicaría que las condiciones en que los trabajadores se desempeñan en el mercado de trabajo se han deteriorado.

Por otro lado, el empleo asalariado se redujo, principalmente, por la drástica reducción del empleo público que pasó del 11.9% del empleo en 1991 a 6.9% en 1997. En cambio, la proporción de trabajadores independientes se incrementó ligeramente.

Aunque, el empleo asalariado privado se mantuvo alrededor del 43 %, en su interior se han observado importantes cambios. En función a los cambios ocurridos en la regulación laboral. Como se sabe, la reforma laboral implicó entre otras cosas, la

---

<sup>3</sup> PARKIN, Michael. ESQUIVEL, Gerardo. MICROECONOMÍA. Pág. 126.

<sup>4</sup> CLOWER, Robert W. DUE, John F. MICROECONOMÍA. Pág. 261.

eliminación de la estabilidad laboral absoluta y la promoción de contratación temporal de mano de obra. Esto ha determinado que la proporción de trabajadores asalariados privados permanentes se haya reducido de 40.4% en 1989 a 26.3% en 1997. Por el contrario, los trabajadores temporales se han incrementado de 9.3% a 16 % en el mismo periodo. Un tema interesante, es que ni las controversiales formas de contratación por services o cooperativas ni los convenios de capacitación laboral, han sido utilizadas de manera importante por las empresas. Por el contrario, lo que parece haberse incrementado notablemente es la subcontratación directa, principalmente, bajo la forma de locación de servicios u honorarios profesionales. Asimismo, los trabajadores sin contrato (bajo la mesa) se han incrementado de 34.4% a 41.2%”<sup>5</sup>.

## **DEMANDA LABORAL**

“La distribución de aptitudes y habilidades entre la fuerza de trabajo disponible nunca coincide exactamente con las aptitudes y habilidades que el mercado demanda en ese momento”<sup>6</sup>.

## **OFERTA LABORAL**

Los agentes económicos ofrecen trabajo. En un mercado laboral determinado, la oferta de trabajo depende de determinados factores que las familias controlan y de otros que no pueden controlar.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> CHACALTANA, Juan. El mercado laboral peruano: situación actual y opciones para los próximos años. Socialismo y participación, (87): 49-64, Mayo 2000. (Fuente : Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Compendio Estadístico de Empleo e Ingresos.)

<sup>6</sup> CASE, Karl E. y RAY C. Fair. PRINCIPIOS DE MICROECONOMÍA. 4ta. Edición. Prentice Hall Hispanoamérica S.A. Pág.499.

<sup>7</sup> CASE, Karl E. y RAY C. Fair.

Las variaciones de los salarios pueden atraer ofertas adicionales en el mercado de trabajo de una de las dos maneras:

- Haciendo que los trabajadores existentes trabajen más horas a la semana (trabajando jornadas más largas, trabajando los fines de semana, privándose de vacaciones, etc.).
- Atrayendo al mercado de trabajo personas que no trabajen. Estas incluyen a las personas que puedan subsistir de la renta que no procede del trabajo o de la dependencia de otros.<sup>8</sup>

“Los tipos de salarios más altos, no sólo atraerán trabajadores de otras ocupaciones, sino que también inducirán a trabajar a más personas o a los trabajadores a que trabajen mas horas. Sin embargo, si la relación trabajo – ocio produce un efecto negativo, la influencia neta dependerá de la intensidad relativa de las dos fuentes confluentes”.<sup>9</sup>

## **EL SALARIO**

“Las teorías de los salarios de eficiencia, al igual que las teorías basadas en la negociación, sugieren que los salarios dependen tanto del tipo de puesto de trabajo como de la situación del mercado de trabajo.

El salario se fija de muchas formas:

**Por negociación colectiva.** Negociando entre las empresas y los trabajadores. Cuánto mayores son las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo, más habitual es la

<sup>8</sup> CLOWER, Robert W. y DUE, John F. Editorial Tecnos S.A. Madrid. 1978. Pág. 262.

<sup>9</sup> Ibidem.

negociación individual. Los salarios que se ofrecen en los puestos de trabajo del nivel de entrada son del tipo “o lo tomas, o lo dejas”.

**Los salarios de eficiencia.-** Las propias empresas pueden querer pagar un salario superior al de reserva. Desean que sus trabajadores sean productivos y el salario puede ayudarles a conseguir ese objetivo.

Algunas empresas que consideran que la moral y el compromiso de los trabajadores son esenciales para la calidad de su trabajo, pagarán más que las empresas de los sectores en los que la actividad de los trabajadores sea más rutinaria”.<sup>10</sup>

“cualquier individuo nunca emprenderá en su vida económica, una acción que suponga más pérdidas que ganancias”.<sup>11</sup>

## **2.4. BASE LEGAL**

### **1. Constitución Política del Perú.**

- Art.2° numeral 15: “A trabajar libremente, con sujeción a ley”.
- Art. 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- Art. 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

---

<sup>10</sup> BLANCHARD, Olivier Pág. 115 edit. Prentice Hall.

<sup>11</sup> J.V. Robinson. ECONOMÍA DE LA COMPETENCIA IMPERFECTA. Pág. 31.

- Art. 24°. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

2. La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894.
3. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.

## **2.5. MARCO CONCEPTUAL**

### **MERCADO LABORAL**

El mercado laboral para un economista son las instituciones privadas y/o públicas donde se puede desenvolver como asesor, ejecutivo; consultor de empresas; elabora y evalúa proyectos de inversión; elabora y evalúa planes y programas, también se desempeña en

diferentes áreas como la banca, finanzas y mercado de capitales, finanzas y presupuesto público, marketing, docencia universitaria, comercio internacional.

### **NIVEL DE INGRESO**

Es lo que se percibe por los trabajos realizados, así como las remuneraciones que se reciben cada treinta (30) días, según contrato de trabajo, más los ingresos adicionales de trabajos que se realizan fuera del horario normal de trabajo, estos pueden ser de asesorías, consultorías, etc.

Los ingresos son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente de ello para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades.

### **DEMANDA LABORAL**

La demanda laboral es el requerimiento de egresados de Economía que hace una institución pública y/o privada, según sus necesidades. Los egresados están dispuestos a trabajar aun sin estar conformes con la remuneración ofrecida. Los egresados, pueden elegir de acuerdo a la remuneración trabajar en una empresa o en otra.

### **OFERTA LABORAL**

La oferta laboral viene a ser la disponibilidad de los egresados capacitados para un cierto tipo de trabajo, Los egresados de Economía en el mercado laboral ofertan sus conocimientos, habilidades y capacidades que adquirieron mediante su formación profesional.

## **NIVEL ACADÉMICO**

Son las especializaciones que se adquiere mediante estudios que conlleva a obtener títulos como: Doctores, Magíster y otros, estos títulos forman parte del perfil profesional que aventaja a unos de otros que no los tienen, además cuentan con más posibilidades de un puesto de trabajo.

## **EXPERIENCIA LABORAL**

Es el conocimiento adquirido en el campo laboral, en las diferentes áreas donde tuvo oportunidad de trabajar, así mismo los cursos, talleres, etc. que le sirvieron para ahondar más sus conocimientos.

## **FUNCIÓN DE REGRESIÓN MUESTRAL**

Se usa para estimar valores de las variables identificadas, a partir de muestras representativas de una población.

## **2.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.6.1. Hipótesis general**

El mercado laboral influye positivamente en el nivel de ingreso de los egresados de Economía de la UNSCH, en Ayacucho.

### **2.6.2 Hipótesis Específicas**

a) La oferta laboral no determina el nivel de ingreso de los economistas.

- b) Los factores de Demanda Laboral, inciden positivamente en el nivel académico obtenido por los economistas.
- c) Si la experiencia laboral, es determinante para la obtención de ingreso, entonces afecta negativamente en el Mercado Laboral.

## **2.7. VARIABLES E INDICADORES**

### **2.7.1. Variable Independiente**

X = Mercado Laboral

#### **INDICADORES:**

X<sub>1</sub> = Oferta Laboral = egresados Economía.

X<sub>2</sub> = Demanda Laboral = instituciones públicas, privadas, financieras,  
etc.

### **2.7.2. Variable Dependiente**

Y = Nivel de Ingreso

#### **INDICADORES**

Y<sub>1</sub> = Nivel académico obtenido

Y<sub>2</sub> = Experiencia Laboral

## **2.8. METODOLOGÍA**

### **2.8.1. Tipo y nivel de Investigación**

#### **Tipo de Investigación**



**APLICADA**, porque busca previamente conocer qué principios, leyes, teorías, doctrinas y conceptualizaciones existen para hacer actuar y construir.

### **Nivel de Investigación**

El trabajo se desarrollará en el marco de una **investigación exploratoria**, porque no hay antecedente de algún trabajo realizado referente al tema de estudio; **correlacional**, porque se establece el grado de asociación de las variables; **explicativa**, porque identifica el comportamiento de las variables.

### **2.8.2. Método y diseño de Investigación**

El método a utilizarse es:

#### **a) Método de Análisis**

Proceso de conocimientos que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esta forma se establece la relación causa – efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.

#### **b) Diseño de Investigación**

Por Asociación; el propósito es identificar el grado de asociación entre dos o más variables o indicadores.

**c) Población.** Egresados de Economía de la UNSCH.

**d) Muestra.** Con población conocida.

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y queremos saber cuántos del total tendremos que estudiar la respuesta sería:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

$N$  = Total de la población = 230

$Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$  (si la seguridad es del 95%)

$p$  = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

$q = 1 - p$  (en este caso  $1 - 0.05 = 0.95$ )

$d$  = precisión (en este caso deseamos un 5%).

Por tanto:  $n = 55.57 = 56$

$n = 56$

**e) Información requerida:**

1. Registro de egresados de la UNSCH.
2. Contratos de los economistas en las diferentes instituciones.
3. Planillas de los economistas en las diferentes instituciones.
4. Cuadro de Asignación de Personal

**f) Procesamiento de Información:**

El procesamiento de la información se hará a través del paquete SPSS, Eviews, para ver el grado de asociación que existe entre las variables y/o indicadores objeto de estudio, así mismo se usará el paquete del programa Excel en la realización de los gráficos.

**g) Técnicas:**

- Entrevistas
- Encuestas
- Análisis documental

**h) Instrumentos:**

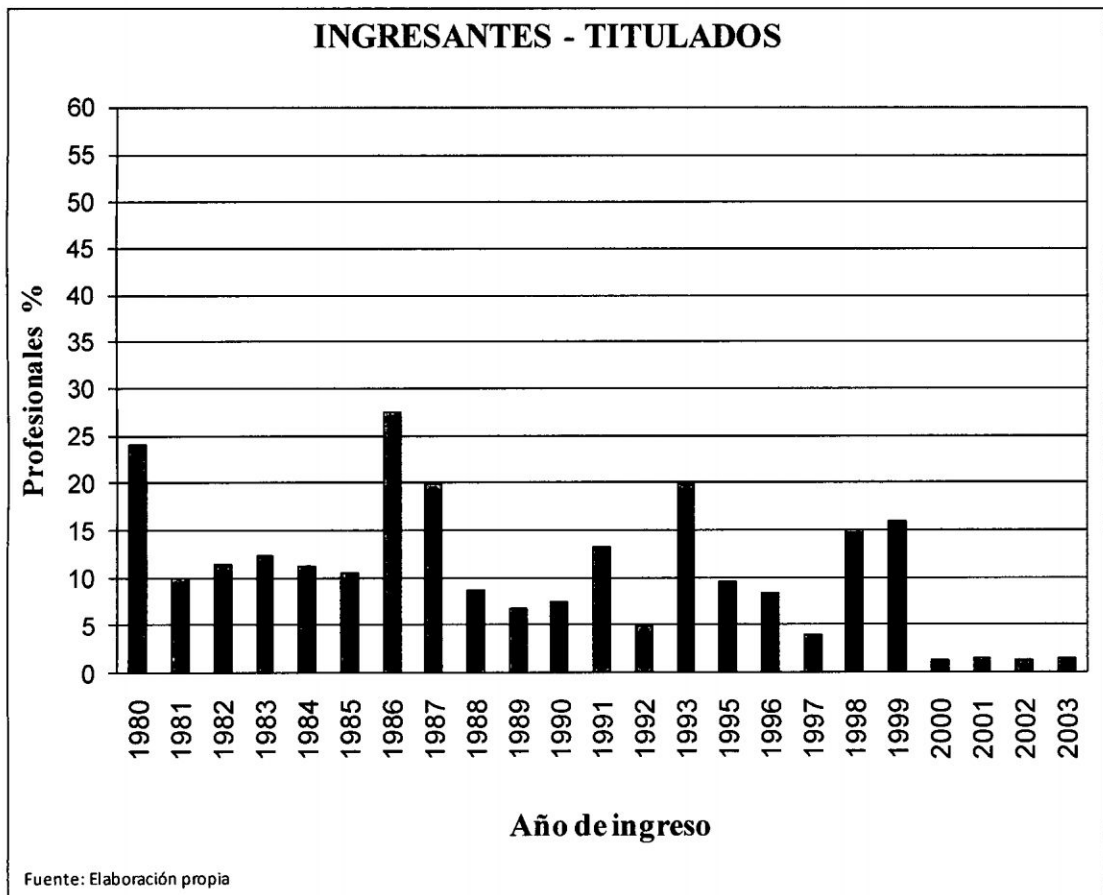
- a. Entrevista estructurada (guía)
- b. Cuestionario
- c. Ficha o guía de análisis

**NOTA ACLARATORIA.** El total de de la muestra es 56 que debe ser materia de estudio pero para mejor análisis utilizaremos 35 para titulados y 35 para bachilleres sumando un total de 70 el tamaño de muestra.

## CAPÍTULO II

### COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL FRENTE A LA OFERTA LABORAL Y EL NIVEL DE INGRESO

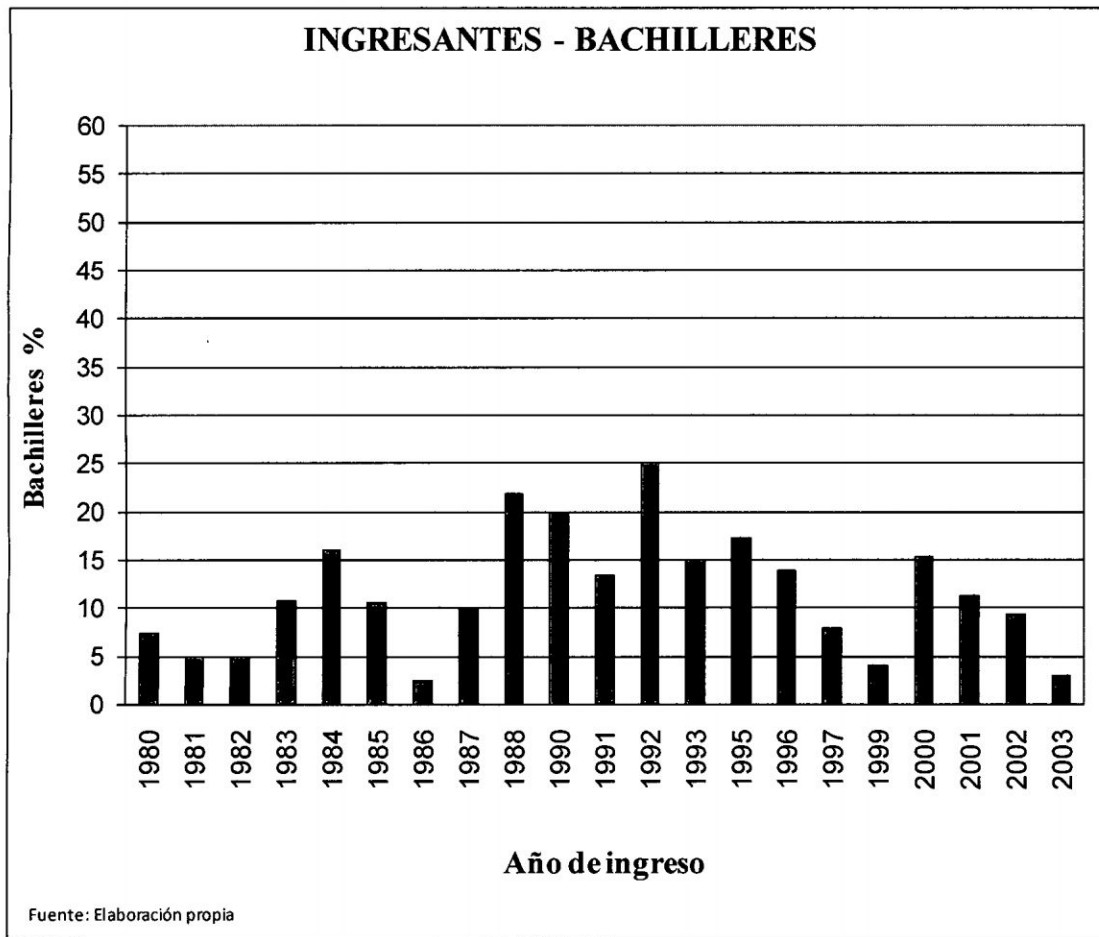
Antes de empezar a analizar los temas materia de la tesis se quiere mostrar 02 gráficos referentes al número de ingresantes y el año de ingreso, así mismo, el porcentaje de los que lograron optar el grado de Bachiller y por ende, los que lograron titularse.



El año 1980, el total de ingresantes, fue de 54 de los cuales el 24% (13) son titulados; en 1981 ingresaron 40 y el 10% (4) lograron titularse; en 1982 ingresaron 61 alumnos logrando titularse el 11.5% (7); en 1983 ingresaron 65 de los cuales 12.31% (8) son titulados; en 1984 ingresaron 62 y el 11.29% (7) lograron titularse; en 1985 ingresaron 66 y el 10.61% (7) son titulados; en 1986 ingresaron 40 y el 27.5% (11) son titulados; en 1987 ingresaron 20 de los cuales el 20% (4) lograron titularse; en 1988 ingresaron 23 logrando titularse el 8.7% (2); en 1989 ingresaron 60 de los cuales se titularon el 6.67% (4); en 1990 ingresaron 40 y el 7.5% (3) lograron titularse; en 1991 ingresaron 30 y el 13.33% (4) se titularon; en 1992 ingresaron 40 y el 5% (2) lograron titularse; en 1993 ingresaron 60 y se titularon el 20% (12); en 1995 ingresaron 52 y el 9.62% (5) lograron titularse; en 1996 ingresaron 36 y el 8.33% (3) se titularon; en 1997 ingresaron 25 y un 4% (1) logró titularse; en 1998 ingresaron 20 y un 15% (3) se titularon; en 1999 ingresaron 25 y el 16% (4) logró titularse; el año 2000 ingresaron 78 y solo un 1.28% (1) se tituló; en el 2001 ingresaron 62 y el 1.61% (1) logró obtener el título profesional; en el 2002 ingresaron 75 y el 1.33% (1) logro titularse; en el 2003 ingresaron 67 y un 1.49% (1) logró titularse.

El año 1994 no hubo una cifra exacta de ingresantes a la Escuela de Formación Profesional de Economía porque en aquel entonces se implantó los estudios generales.

Como se puede observar a partir de 1980 hasta el 2003, aproximadamente un 5% cuenta con el título profesional de Economía, desde el 2000 hasta el 2003 solo uno (01) se ha titulado por año, respectivamente.



El año 1980 el total de ingresantes fue de 54 de los cuales el 7.4% (4) son bachilleres; en 1981 ingresaron 40 y el 5% (2) son bachilleres; en 1982 ingresaron 61 de los cuales 4.9% (3) son graduados; en 1983 ingresaron 65 de los cuales 10.77% (7) son graduados; en 1984 ingresaron 62 y el 16.13% (10) logró graduarse; en 1985 ingresaron 66 y el 10.61% (7) son graduados; en 1986 ingresaron 40 y el 2.5% (1) es bachiller; en 1987 ingresaron 20 de los cuales el 10% (2) son bachilleres; en 1988 ingresaron 23 logrando graduarse el 21.74% (5); en 1990 ingresaron 40 y el 20% (8) son bachilleres; en 1991 ingresaron 30 y el 13.33% (4) son graduados; en 1992 ingresaron 40 y el 25% (10) son bachilleres; en 1993 ingresaron 60 y el 15% (9) son bachilleres; en 1995 ingresaron 52 y el 17.31% (9) son bachilleres; en 1996 ingresaron 36 y el 13.89% (5) son bachilleres; en 1997 ingresaron 25 y un 8% (2) es graduado; en

1999 ingresaron 25 y el 4% (1) es bachiller; el año 2000 ingresaron 78 y el 15.38% (12) es graduado; en el 2001 ingresaron 62 y el 11.29% (7) es bachiller; en el 2002 ingresaron 75 y el 9.33% (7) son bachilleres; en el 2003 ingresaron 67 y un 2.99% (2) es bachiller.

El año 1994 se implantó los estudios generales, razón por la cual no se tiene una cifra de ingresantes a la Escuela de Formación Profesional de Economía.

Actualmente, se tiene un promedio de 6% que aún cuentan con Grado Académico de Bachiller.

Hay muchos factores que influyen en el número de alumnos que llegan a concluir sus estudios llegando a obtener el Grado Académico de Bachiller y por consiguiente, logrando titularse; en muchos casos hay deserción de estudiantes algunos porque no escogieron adecuadamente lo que quieren, otros por los cursos de ciencias (matemáticas) que se dictan hasta terminar la carrera, lo económico es otro factor determinante que influye en la postergación de alcanzar los objetivos, además está el aspecto de salud, así como estos hay muchos otros factores que hacen a que el número de bachilleres y/o titulados sea mínimo.

Visto los gráficos anteriores procedemos al análisis respectivo de los temas materia de la presente tesis.

### **3. OFERTA LABORAL Y NIVEL DE INGRESO**

La oferta laboral es la disposición del economista egresado Bachiller o Titulado de poder prestar sus servicios en las diferentes instituciones del Estado; ya sea pública,

privada y/o de manera independiente; de acuerdo al horario, reglas, normas y exigencias establecidas por dichas instituciones. El ingreso que perciben lo fija el mercado.

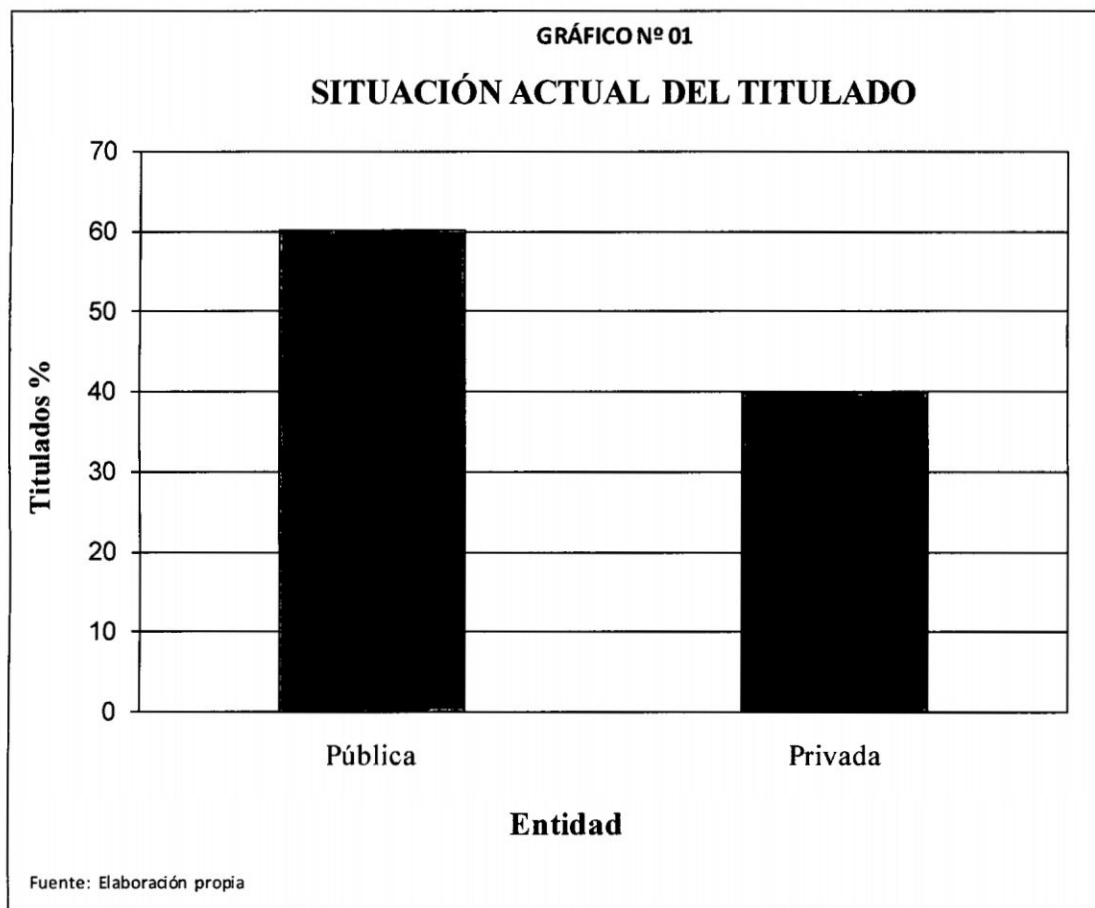
### **3.1. SITUACIÓN LABORAL (ocupados) DEL TITULADO – BACHILLER**

En los gráficos siguientes veremos el porcentaje de bachilleres – titulados que laboran en las diferentes entidades públicas, privadas y de manera independiente.

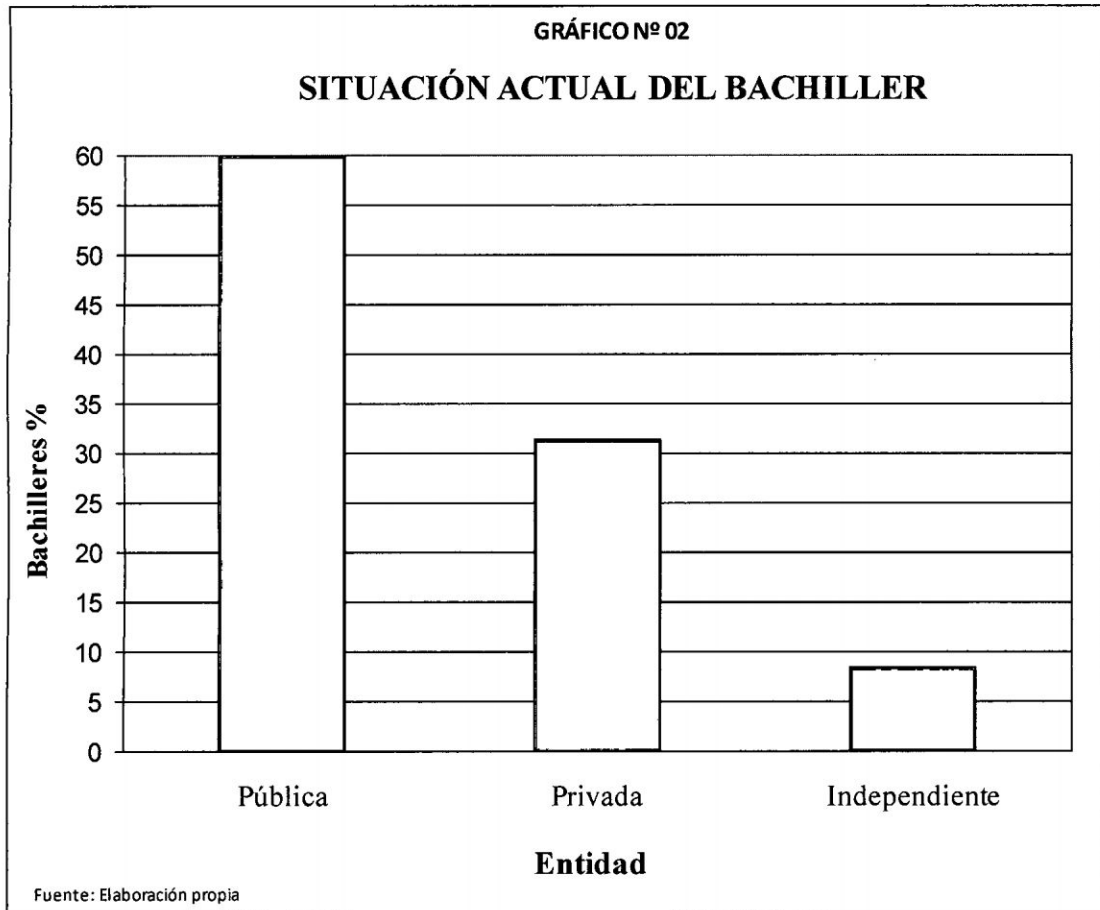
Las áreas donde están ubicados es indistinto, siendo por ejemplo en las entidades públicas el área de planificación y presupuesto, proyectos, abastecimiento, imagen institucional, docencia, administración, secretarías, etc.

En las entidades privadas ejercen funciones como administradores y en su mayoría se encuentran en las entidades financieras como analistas de crédito.





El 60% de titulados vienen prestando servicios en las diferentes instituciones públicas del Estado como son las Municipalidades tanto provinciales como distritales, Dirección Regional de Salud, de Educación, el Gobierno Regional, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga y otras dependencias del Estado; y el 40 % viene prestando servicios profesionales en las diferentes instituciones privadas, tales como ONG, Consultoras; diferentes instituciones financieras como Bancos, Cooperativas, Cajas de Ahorro y Crédito, Pymes, etc.



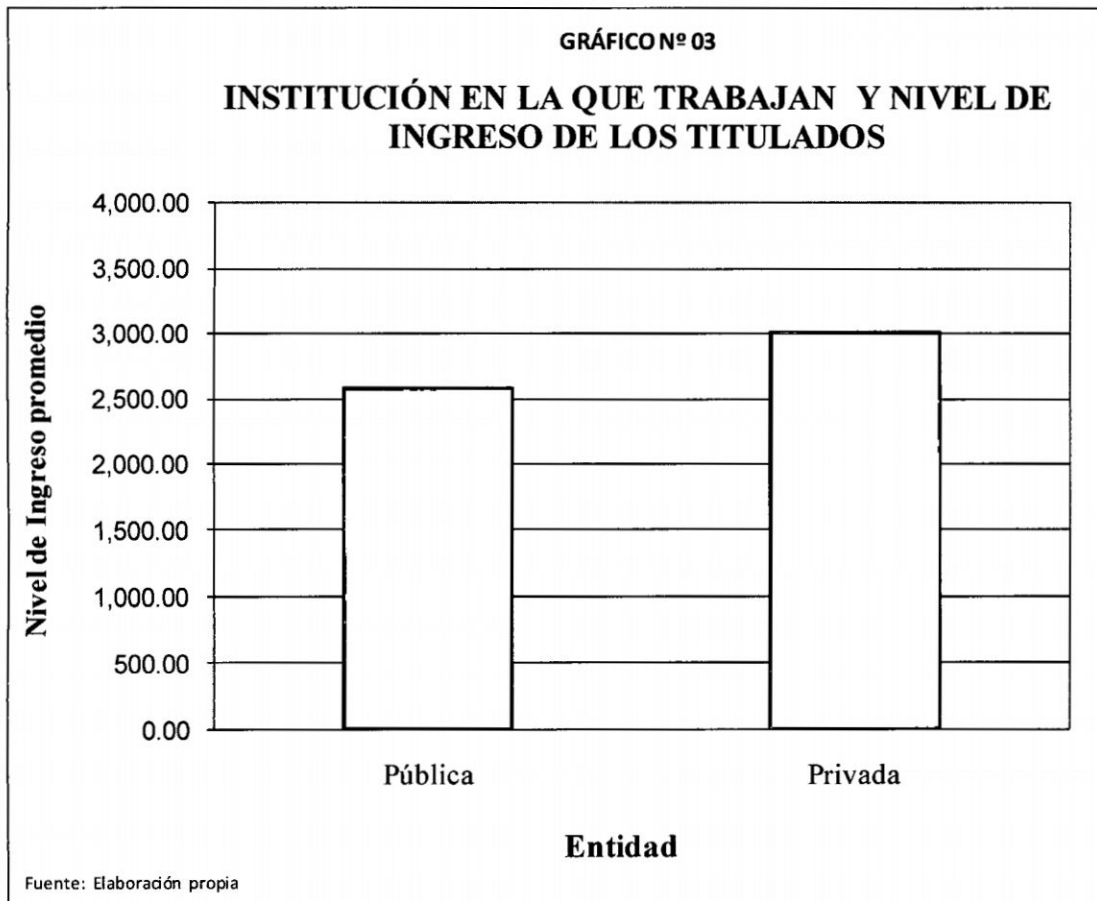
Según el gráfico Nº 02, el 60 % de los bachilleres laboran en las diferentes instituciones públicas del Estado; tales como municipalidades, Gobierno Regional, Transportes, entre otros; mientras que el 31.43% laboran en las diferentes instituciones privadas, como ONG, entidades financieras, otros y el 8.57% es independiente (negocios).

De los gráficos Nºs 01 y 02 el total de la muestra, o sea, el 100%; tanto titulados como bachilleres se encuentran empleados en las diferentes entidades públicas y privadas del Estado y un pequeño porcentaje trabaja de manera independiente. La mayor fuente de trabajo lo constituye el sector público.

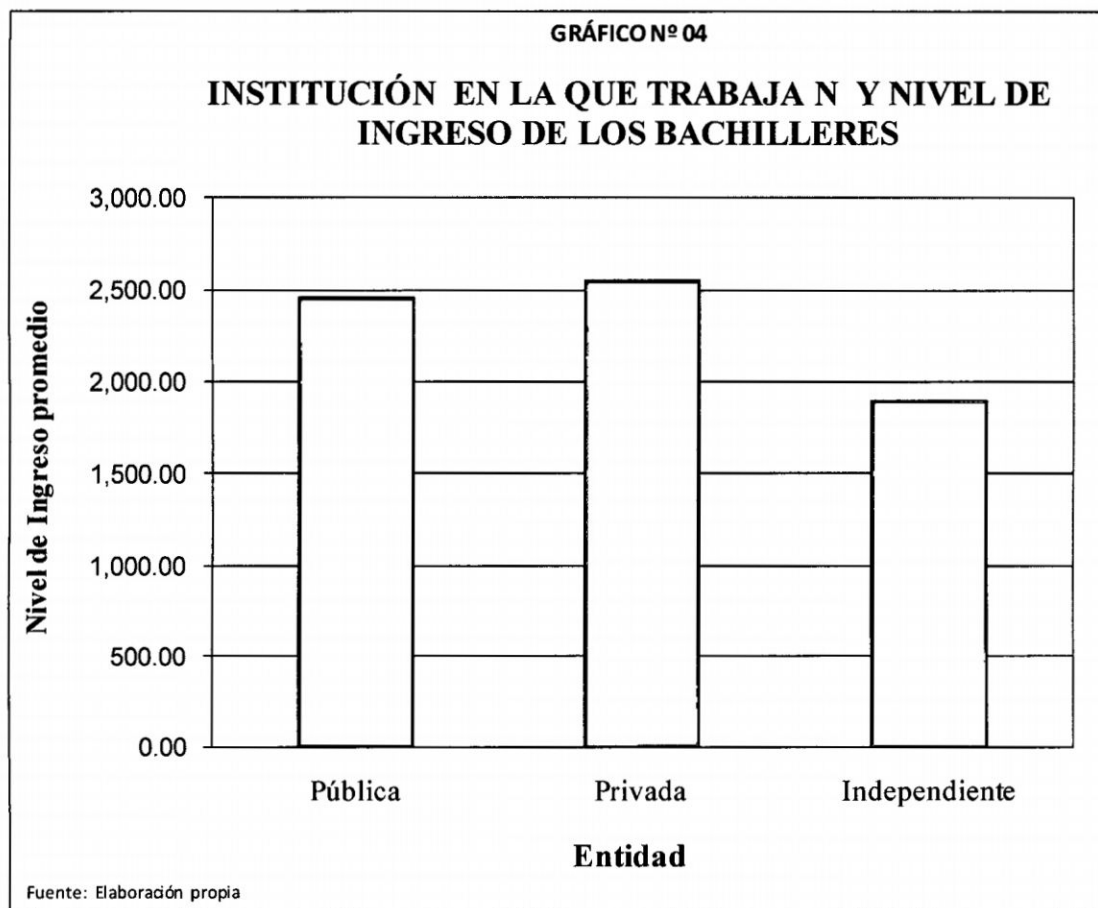
Es necesario, también, analizar la más conocida dicotomía que divide el mercado laboral entre trabajadores nombrados y contratados, la proporción de empleo de trabajadores contratados en la economía ha ido creciendo de manera monótona. Asimismo se ha incrementado notablemente la subcontratación directa, principalmente, bajo la forma de locación de servicios u honorarios profesionales.

### 3.2. INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJAN Y NIVEL DE INGRESO

Ubicaremos a los titulados y bachilleres que trabajan en las diferentes entidades públicas y privadas, para determinar el promedio de nivel de ingreso mensual que perciben y de aquellos que trabajan independientemente.



En el gráfico N° 03 vemos al economista titulado que presta servicios profesionales en las diferentes entidades públicas del Estado, llámese Municipios (provincial, distrital), Dirección Regional de Educación, Salud entre otros con un nivel de ingreso promedio mensual de S/. 2,592.90 y aquellos titulados que trabajan en las diferentes entidades privadas como Pymes, entidades financieras, etc. tienen un ingreso promedio mensual de S/.3,014.29.



Según el gráfico N° 04 el nivel de ingreso promedio mensual de los bachilleres que prestan servicios en las diferentes instituciones públicas del Estado es S/2,462.52, de

los bachilleres que trabajan en las diferentes instituciones privadas es de S/. 2,550.00, y de aquellos que trabajan de manera independiente es de S/. 1,900.00.

De los gráficos N°s 03 y 04, tanto de titulados como de bachilleres, respectivamente, se tiene que el mayor nivel de ingreso promedio mensual se da en el sector privado, según las exigencias que conlleva trabajar en este sector.

En Ayacucho se corrobora lo que a nivel nacional se presenta, la obtención de mayor nivel de ingreso se da en el sector privado.

Realizamos una regresión, con la finalidad de corroborar los resultados obtenidos, para lo cual usaremos la fórmula: función de regresión muestral (FRM).

Regresión N° 01

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 X_i$$

Dependent Variable: INGRESO				
Method: Least Squares				
Date: 10/06/11 Time: 17:17				
Sample: 1 70				
Included observations: 70				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
INSTITUCION	168.7381	264.5158	0.637913	0.5257
C	2527.690	167.2945	15.10923	0.0000
R-squared	0.005949	Mean dependent var		2595.186
Adjusted R-squared	-0.008670	S.D. dependent var		1079.523
S.E. of regression	1084.192	Akaike info criterion		16.84321
Sum squared resid	79932168	Schwarz criterion		16.90746
Log likelihood	-587.5125	F-statistic		0.406933
Durbin-Watson stat	2.025509	Prob(F-statistic)		0.525673

$$\hat{Y}_i = 2,527.69 + 168.74 (X = 0)$$

$$\hat{Y}_i = 2,527.69$$

$$\hat{Y}_i = 2,527.69 + 168.74 (X = 1)$$

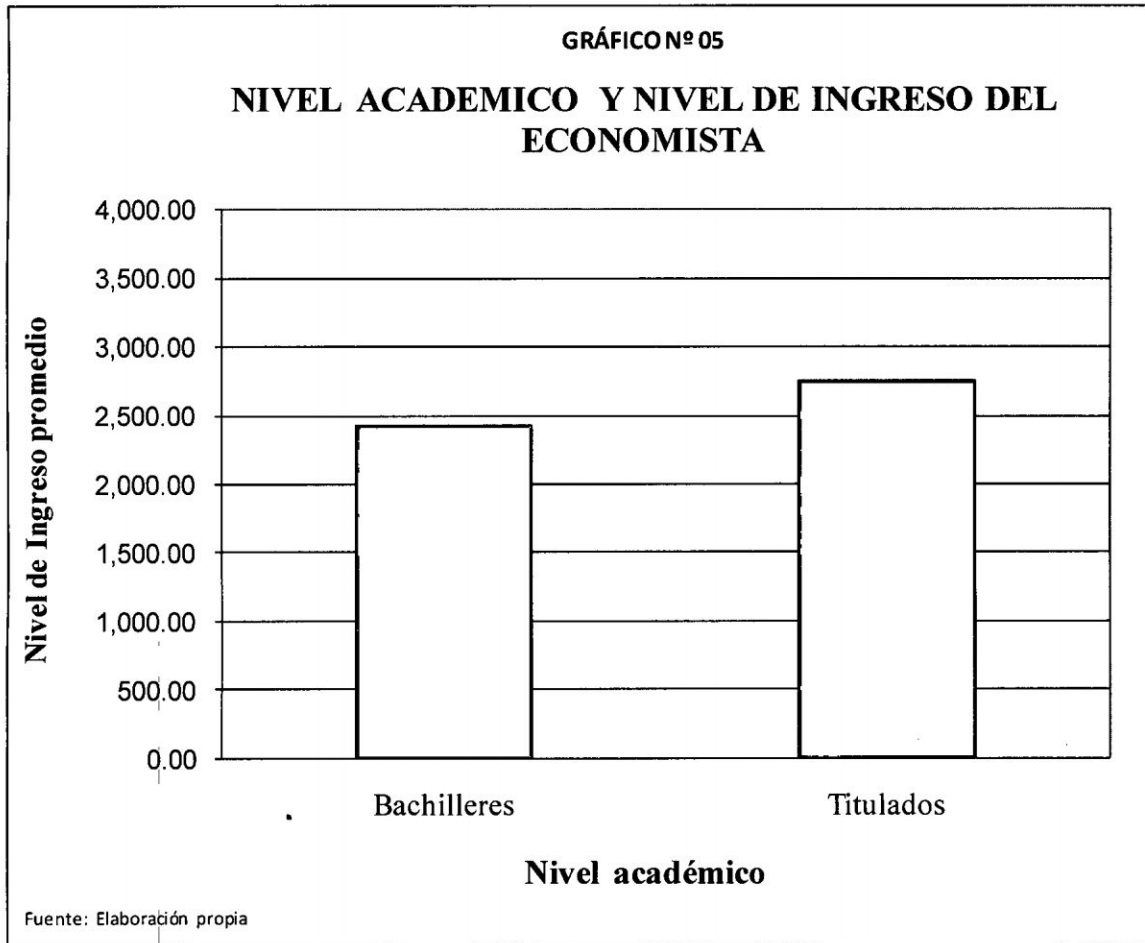
$$\hat{Y}_i = 2,696.43$$

De acuerdo a los resultados, los economistas que trabajan en las diferentes entidades del Estado tienen un nivel de ingreso promedio mensual de S/ 2,527.69 mientras que los economistas que trabajan en las diferentes entidades privadas tienen un nivel de ingreso promedio mensual de S/. 2,696.43, habiendo una diferencia de S/.168.74 en promedio.

Según Olivier BLANCHARD, hay muchas formas de fijar el salario; según los resultados obtenidos vemos que los profesionales y bachilleres que trabajan en las diferentes entidades privadas tienen el mayor nivel remunerativo; esto según las exigencias que impone el empleador y los objetivos trazados a alcanzar, en este sector se aplica los salarios de eficiencia, pagan más al personal que alcanza un mayor rendimiento en el logro de los objetivos.

### **3.3. NIVEL ACADÉMICO Y NIVEL DE INGRESO MENSUAL DEL ECONOMISTA**

Para tratar respecto al nivel académico nos centramos específicamente en bachilleres y titulados, y el nivel de ingreso que perciben por la prestación de servicios, veremos si en el mercado hay diferencias salariales al respecto.



Los bachilleres tienen un promedio de nivel de ingreso mensual de S/ 2,428.94 y los titulados S/2,761.43, lo que indica que si existe diferencia salarial.

Para corroborar los resultados obtenidos realizamos una regresión del nivel de ingreso en función al nivel académico obtenido.

Regresión N° 02

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 X_i$$

Dependent Variable: INGRESO				
Method: Least Squares				
Date: 08/24/11 Time: 16:48				
Sample: 1 70				
Included observations: 70				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
NIVELACADEMICO	332.4857	256.7999	1.294727	0.1998
C	2428.943	181.5849	13.37635	0.0000
R-squared	0.024059	Mean dependent var		2595.186
Adjusted R-squared	0.009707	S.D. dependent var		1079.523
S.E. of regression	1074.271	Akaike info criterion		16.82483
Sum squared resid	78475938	Schwarz criterion		16.88907
Log likelihood	-586.8690	F-statistic		1.676318
Durbin-Watson stat	2.099443	Prob(F-statistic)		0.199794

$$\hat{Y}_i = 2,428.94 + 332.49 (X = 0)$$

$$\hat{Y}_i = 2,428.94$$

$$\hat{Y}_i = 2,428.94 + 332.49 (X = 1)$$

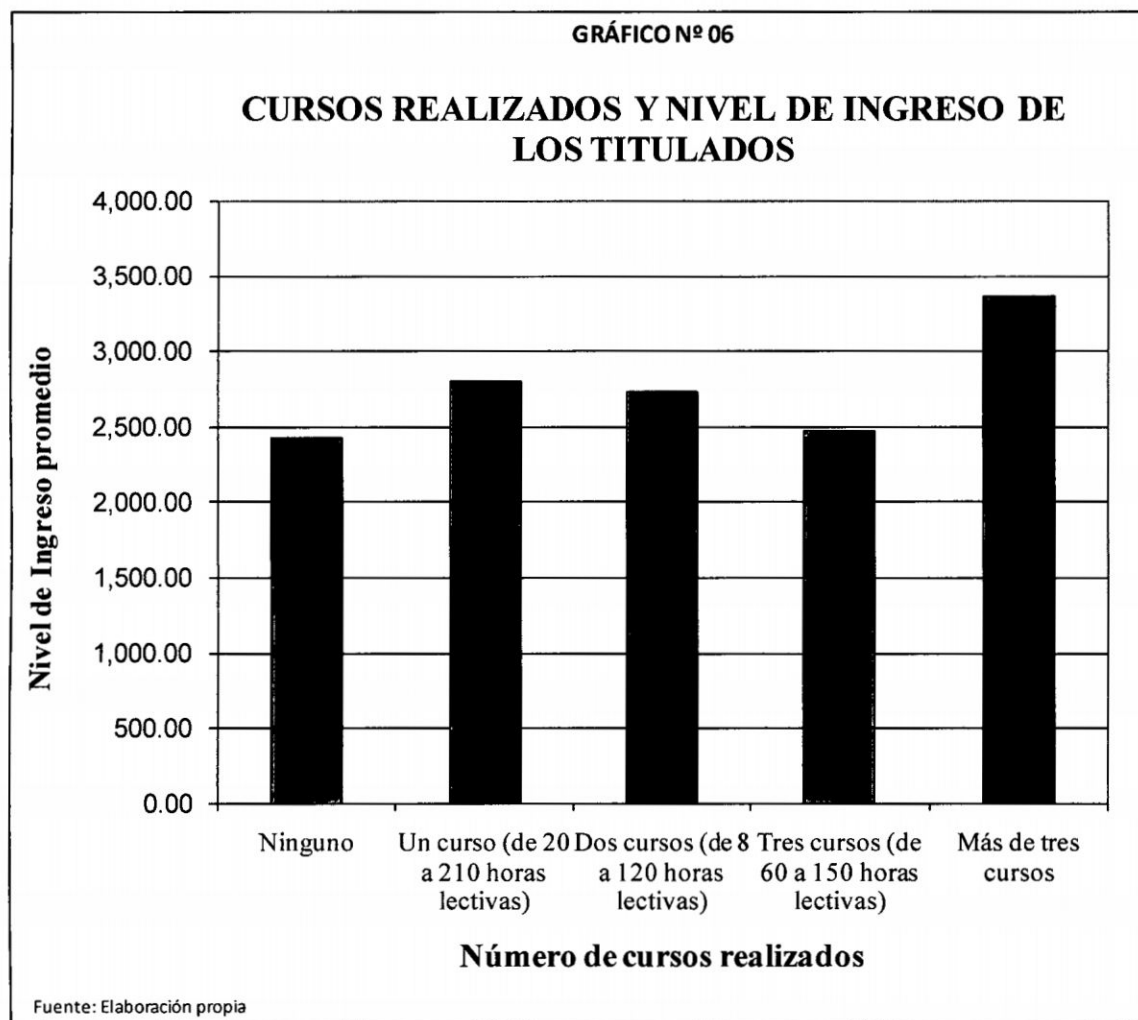
$$\hat{Y}_i = 2,761.43$$

De acuerdo a los resultados, un economista con Grado de Bachiller en promedio cuenta con un nivel de ingreso promedio de S/ 2,428.94, con un nivel de significancia de 5%; mientras que el promedio de nivel de ingreso mensual con que cuenta el titulado es de S/ 2,761.43, en promedio difiere al de bachilleres en S/.332.49, para un nivel de significancia de 5% no es significativo, pero para un nivel de significancia de 20% esta diferencia es significativa.

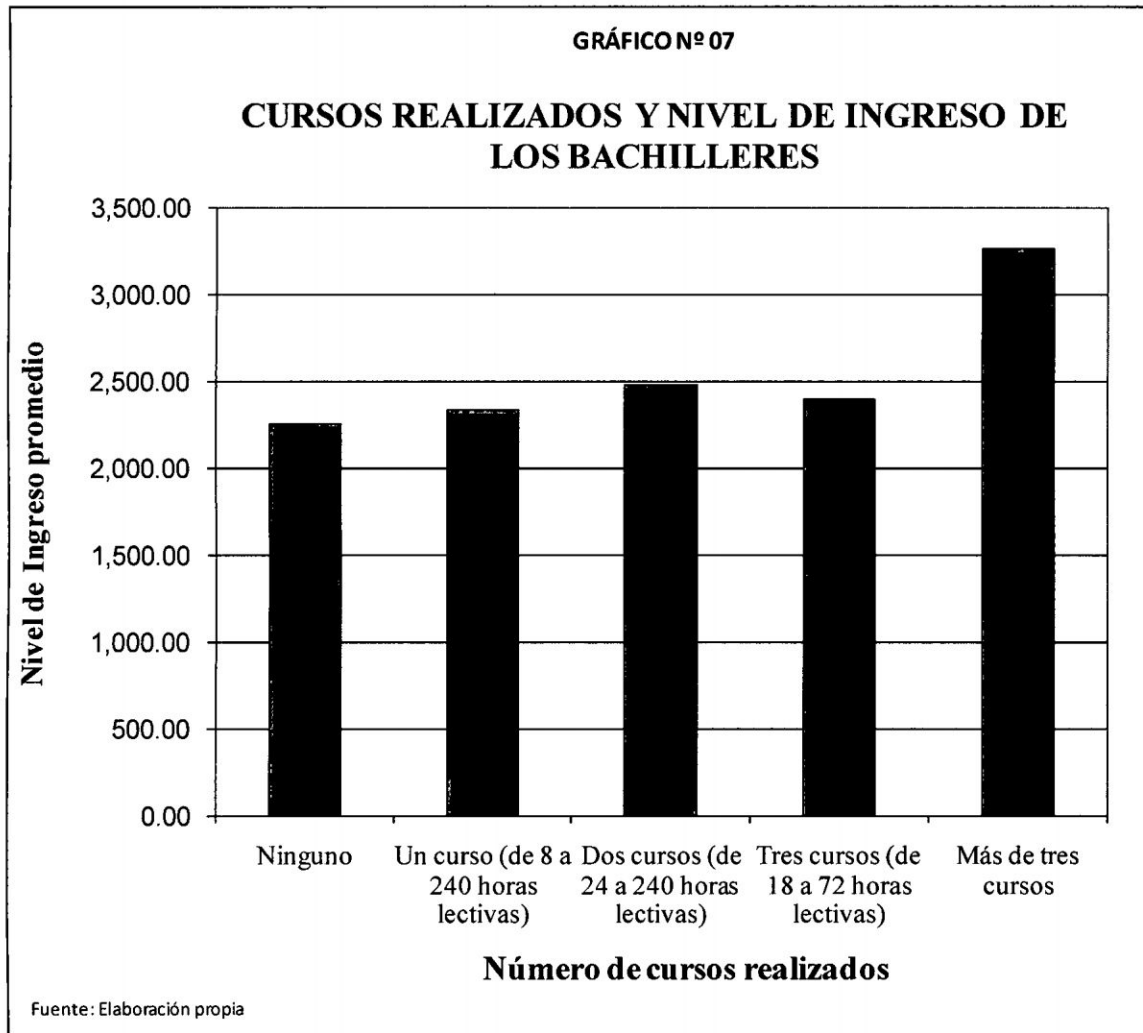
### 3.4. CURSOS REALIZADOS Y NIVEL DE INGRESO MENSUAL

En los siguientes gráficos veremos a los titulados y bachilleres según el número de cursos y el nivel de ingreso promedio mensual que perciben.





El gráfico N° 06 muestra al titulado, según el número de cursos realizados y su respectivo nivel de ingreso promedio mensual: Aquellos titulados que no realizaron ningún curso tienen un nivel de ingreso promedio de S/. 2,433.00; los que realizaron un curso tienen como nivel de ingreso promedio S/.2,800.00; aquellos que realizaron dos cursos tienen un nivel de ingreso promedio de S/.2,739.00; los que realizaron tres cursos tienen un nivel de ingreso promedio de S/.2,475.00 y aquellos que realizaron más de tres cursos tienen un nivel de ingreso promedio de S/.3,367.00.



El gráfico 07 refleja el número de cursos realizados por los bachilleres y su respectivo nivel de ingreso promedio mensual: los bachilleres que no realizaron ningún curso tienen como nivel de ingreso promedio S/2,253.00; aquellos que realizaron un curso tienen como nivel de ingreso promedio S/2,340.00; los bachilleres que realizaron dos cursos tienen como nivel de ingreso promedio S/2,475.00; los bachilleres que realizaron tres cursos tienen como nivel de ingreso promedio S/2,400.00; los bachilleres que realizaron más tres cursos obtienen un nivel de ingreso promedio de S/3,267.00

Cabe mencionar que aquellos titulados y bachilleres que no realizan ningún curso el nivel de ingreso promedio mensual que perciben es el más bajo.

Como vemos en los gráficos 06 y 07 los titulados y bachilleres que realizan mayor número de cursos en este caso más de tres cursos tienen un mayor nivel de ingreso, esto se debe a un pequeño porcentaje de titulados y bachilleres; los cursos son de capacitación, especialización y otros que ayuda al economista en el buen desempeño de sus funciones.

Según Olivier BLANCHARD, las diferencias salariales se basan en el nivel de cualificación que pueda tener un trabajador, en este caso los titulados y bachilleres que llegan a obtener mayor nivel de especialización son aquellos que obtienen mayor nivel remunerativo.

Se realiza la regresión del ingreso en función a la capacitación que realizan los bachilleres al igual que los titulados.

Regresión N° 03

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 X_i$$

Dependent Variable: INGRESO				
Method: Least Squares				
Date: 08/24/11 Time: 16:52				
Sample: 1 70				
Included observations: 70				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CAPACITACION	643.0756	325.0020	1.978682	0.0519
C	2071.538	293.2746	7.063478	0.0000
R-squared	0.054442	Mean dependent var		2595.186
Adjusted R-squared	0.040536	S.D. dependent var		1079.523
S.E. of regression	1057.417	Akaike info criterion		16.79320
Sum squared resid	76032825	Schwarz criterion		16.85744
Log likelihood	-585.7620	F-statistic		3.915182
Durbin-Watson stat	1.913652	Prob(F-statistic)		0.051904

$$\hat{Y}_i = 2,071.54 + 643.08 (X = 0)$$

$$\hat{Y}_i = 2,071.54$$

$$\hat{Y}_i = 2,071.54 + 643.08 (X = 1)$$

$$\hat{Y}_i = 2,714.62$$

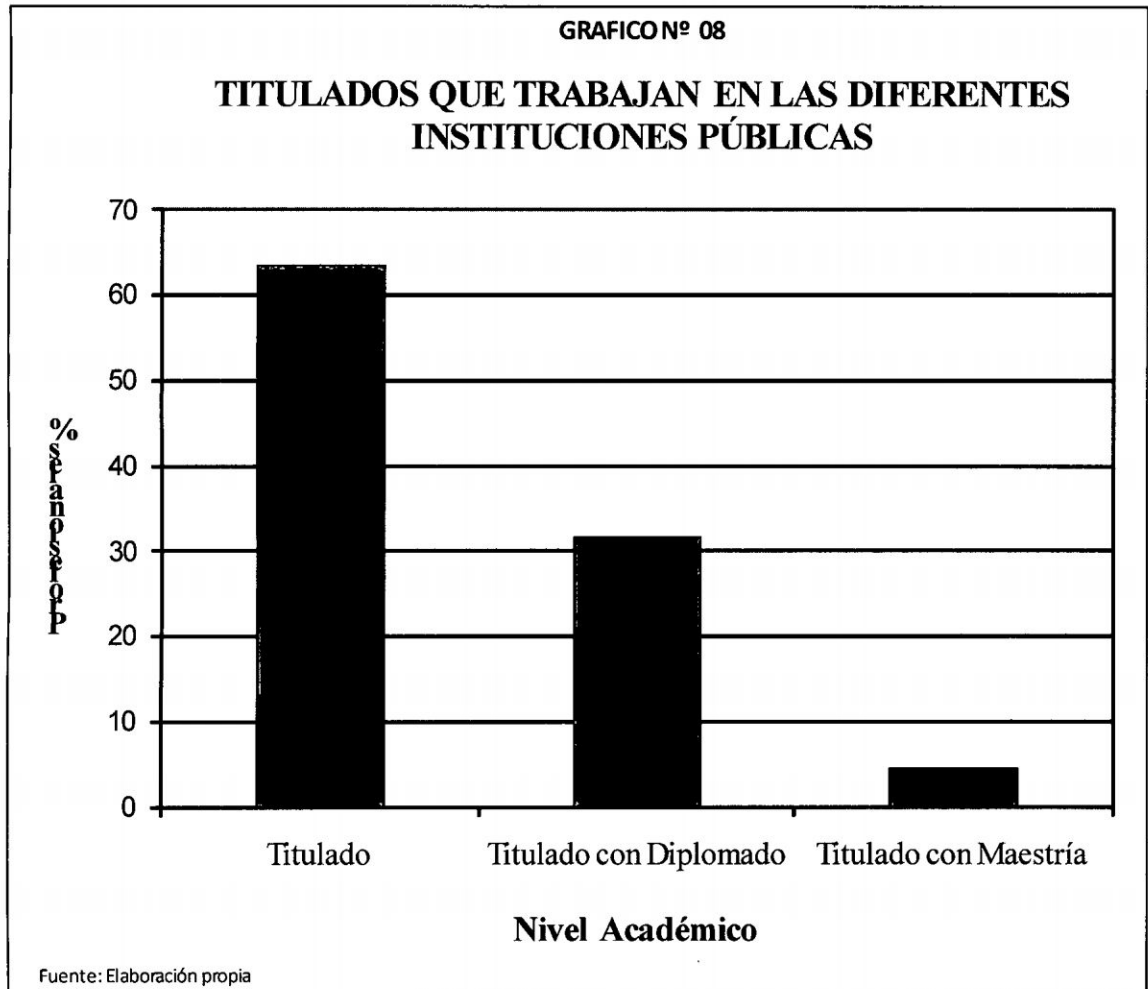
Según se observa el Bachiller y/o Titulado que no se capacita tiene un ingreso promedio mensual de S/ 2,071.54, el cual es estadísticamente significativo a un nivel de significancia de 5%, mientras de aquellos profesionales que se capacitan permanentemente el promedio de nivel de ingreso mensual es de S / 2,714.62, esto difiere al promedio de ingreso mensual de bachilleres en S/ 643.08, a un nivel de significancia de 10%.

## **CAPÍTULO III**

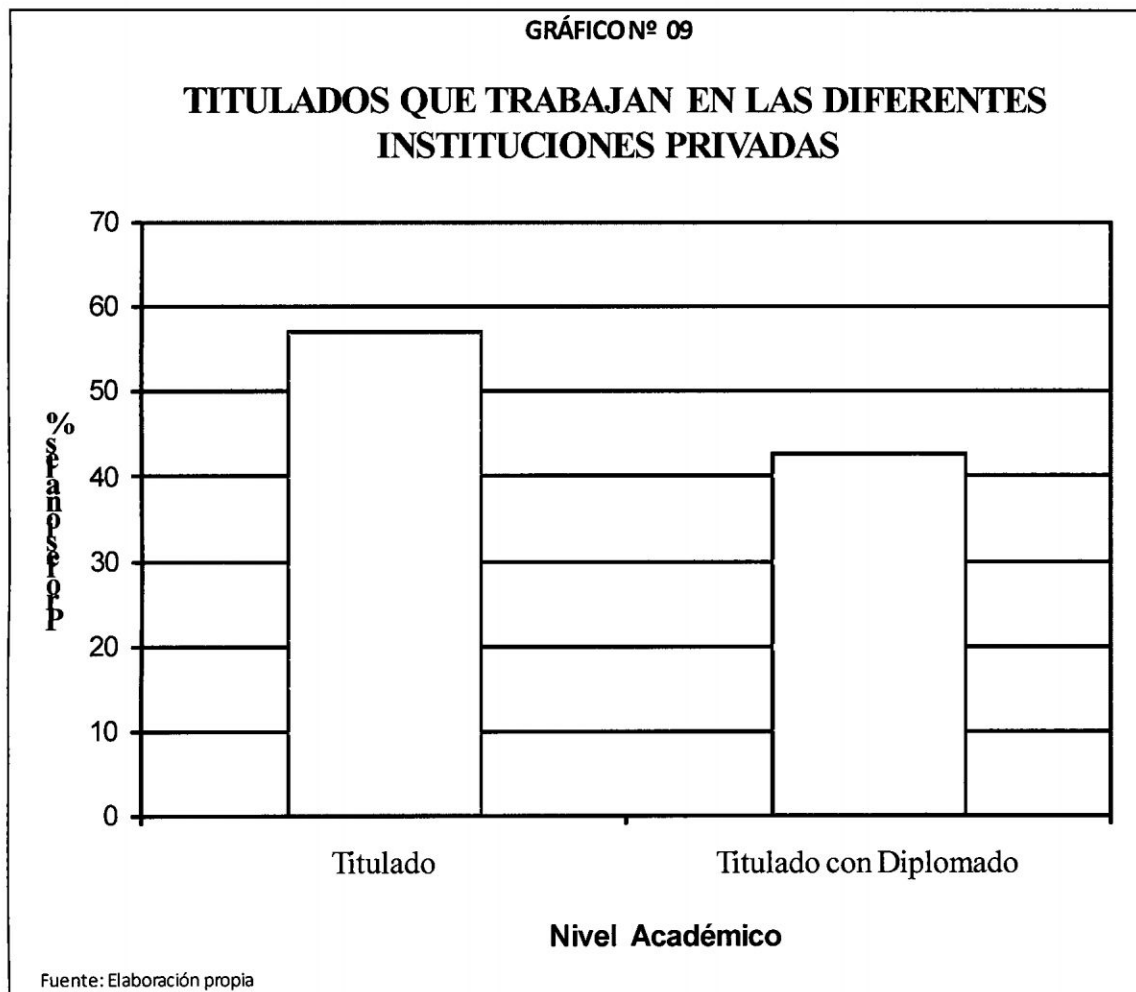
### **EL MERCADO LABORAL FRENTE AL PERFIL PROFESIONAL**

#### **4.1. DEMANDA LABORAL - NIVEL ACADÉMICO**

En el presente capítulo identificaremos los factores de la demanda laboral y la incidencia que hay respecto al nivel académico de los economistas, a continuación analizaremos los siguientes gráficos.

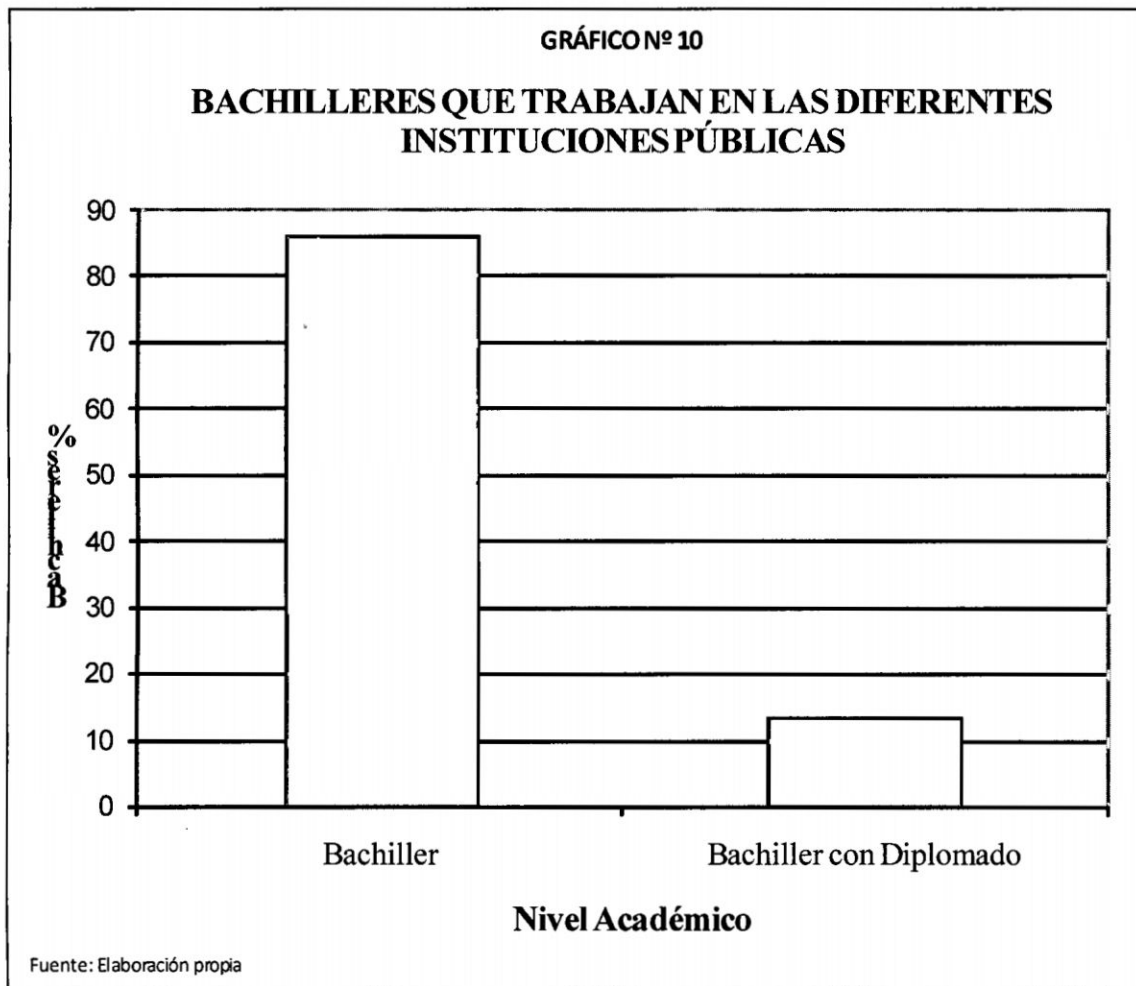


Según el gráfico Nº 08 el 63.63% son titulados y vienen laborando en las diferentes instituciones públicas del Estado, el 31.82 % son titulados con Diplomado y el 4.55 % son titulados con estudios de Maestría.



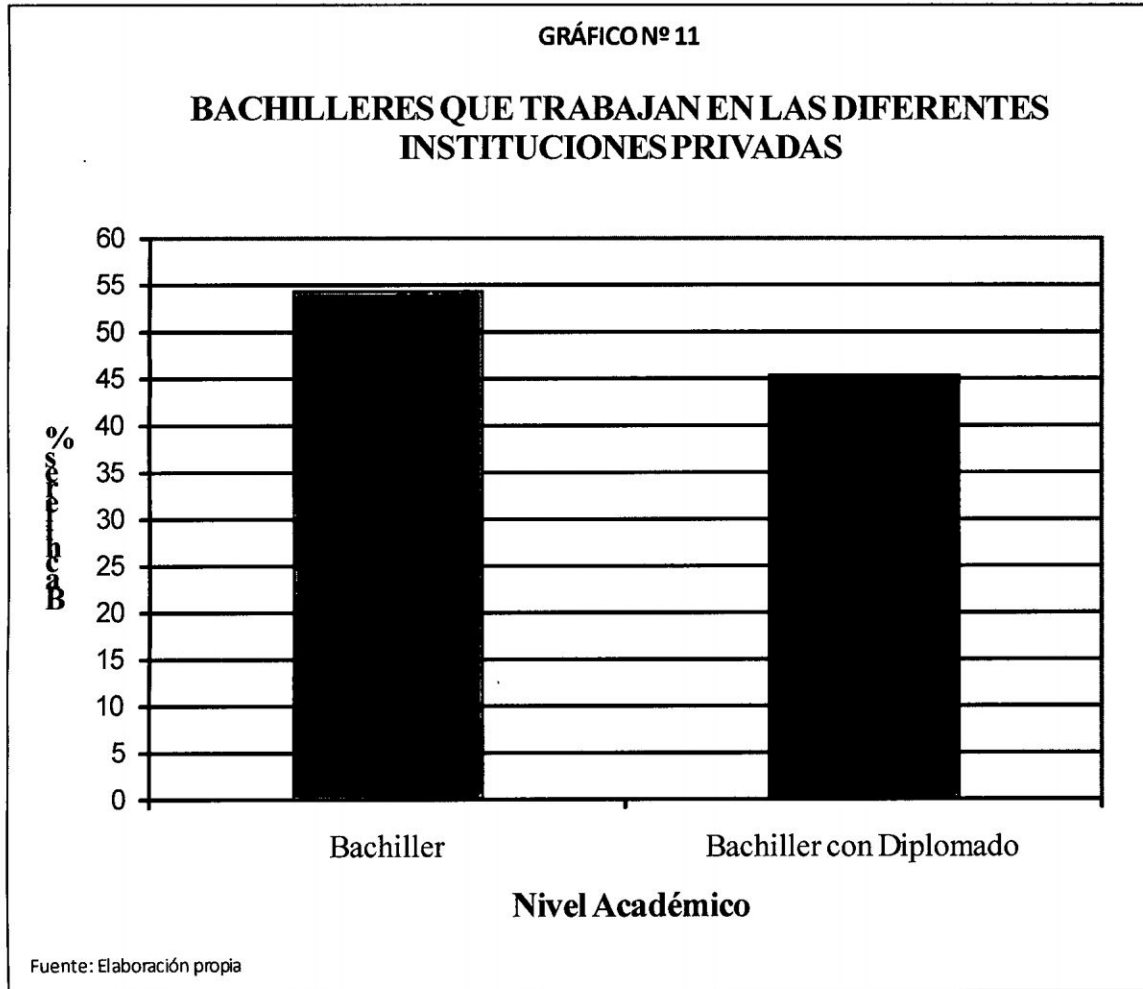
El gráfico Nº 09 muestra a los titulados que trabajan en las diferentes entidades privadas de los cuales, el 57.15% cuentan con título profesional, el 42.85% cuenta con título profesional y ha realizado un Diplomado.

Como se puede observar en los gráficos el nivel académico no tiene mucha incidencia en la demanda laboral tanto en instituciones públicas como privadas ya que más del 50% sólo son titulados, un promedio de 40% con diplomados y un mínimo porcentaje de titulados tienen estudios de Maestría.



Según el gráfico N°10 de los bachilleres que trabajan en las diferentes entidades públicas del Estado el 86.37% cuenta con Grado Académico de Bachiller, mientras que el 13.63% cuenta con Grado Académico de Bachiller y a la vez realizó un Diplomado.



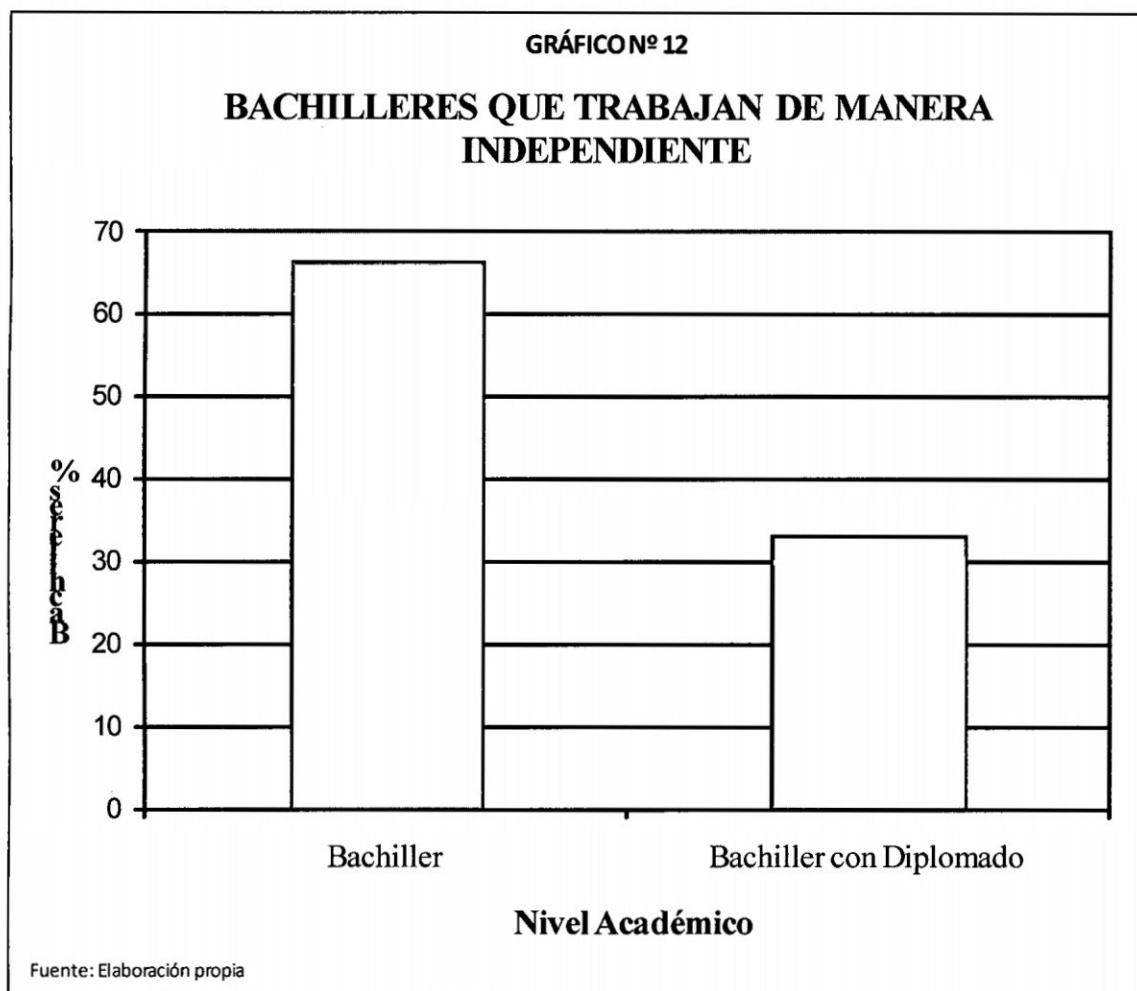


Según el gráfico N°11 de los bachilleres que trabajan en las diferentes entidades privadas el 54.57% cuenta con Grado Académico de Bachiller, mientras que el 45.43% cuenta con Grado Académico de Bachiller y a la vez realizó un Diplomado.

De acuerdo a los resultados tenemos que más del 50% cuenta con Grado Académico de Bachiller y un promedio de 45% realizó un Diplomado.

En el mercado laboral el nivel académico no tiene mucha incidencia, tal como muestran los gráficos 08,09,10 y 11, respectivamente, donde nos muestran que en entidades públicas como privadas no es tan determinante si es Bachiller o Titulado, esto en

cuanto a la obtención de un puesto de trabajo, lo que no es lo mismo en el caso de remuneraciones.



Los que trabajan de manera independiente, el 66.63 % solo ha obtenido el Grado de Bachiller y el 33.37 % es Bachiller y ha realizado un Diplomado.

**¿Por qué un Diplomado?** Porque exige una especialización en un tiempo breve.

## 4.2. CURSOS REALIZADOS - GRADO ACADÉMICO

En este punto trataremos sobre el titulado y bachiller, el número de cursos realizados.

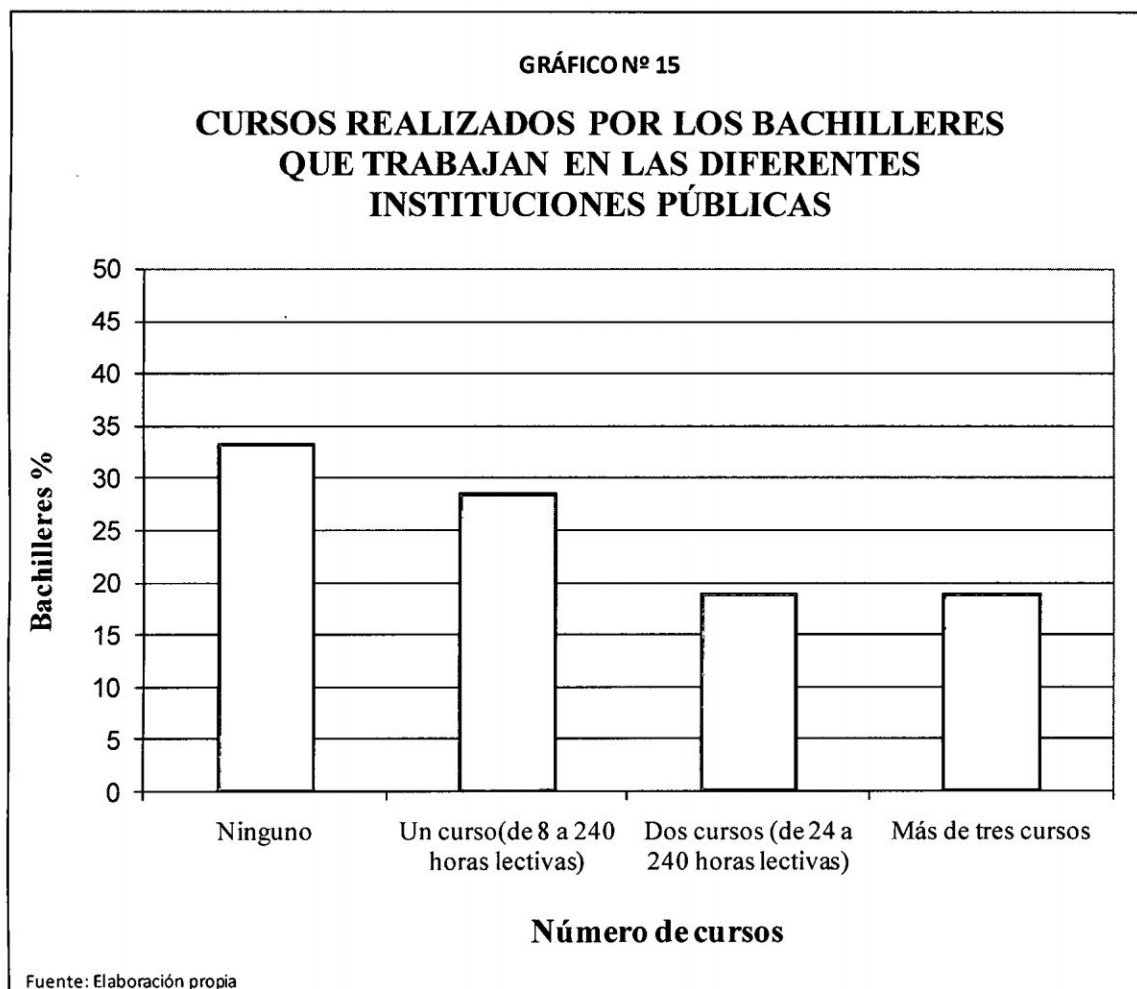
Cabe recalcar que estos cursos son de capacitación y/o especialización.



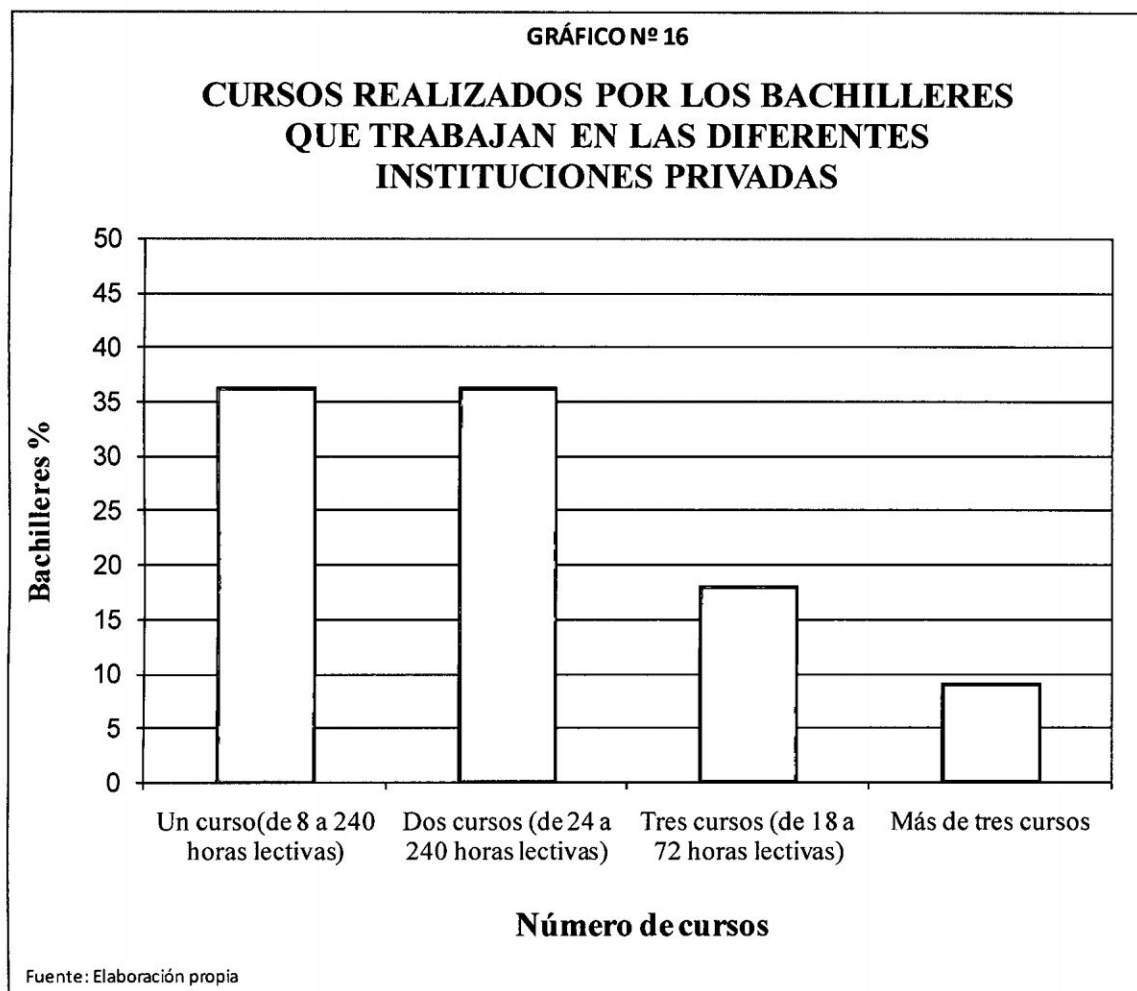
El gráfico Nº 13 muestra a los titulados según el número de cursos que realizaron; el 13.63% no realizó ningún curso, el 40.92% realizó un curso (de 20 a 210 horas lectivas), el 27.27% realizó dos cursos (de 08 a 120 horas lectivas) el 13.63% realizó tres cursos (de 60 a 150 horas lectivas) y el 4.55% restante realizó más de tres cursos (con 18 horas lectivas).



Del gráfico N° 14 tenemos a los titulados por el número de cursos realizados: el 14.3% no realizó ningún curso, el 35.7% de los titulados realizó un curso (de 20 a 210 horas lectivas), el 21.4% realizó dos cursos (de 8 a 120 horas lectivas), el 14.3% ha realizado tres cursos (de 60 a 150 horas lectivas), el 14.3% realizó más de tres cursos (de 18 horas lectivas).



El gráfico Nº 15 muestra a aquellos que cuentan con Grado Académico de Bachiller y el número de cursos realizados: el 33.34% no realizó ningún curso, el 28.56% realizó un curso (de 20 a 210 horas lectivas), el 19.05% ha realizado dos cursos (de 08 a 120 horas lectivas), el 19.05% restante ha realizado más de tres cursos (18 horas lectivas).

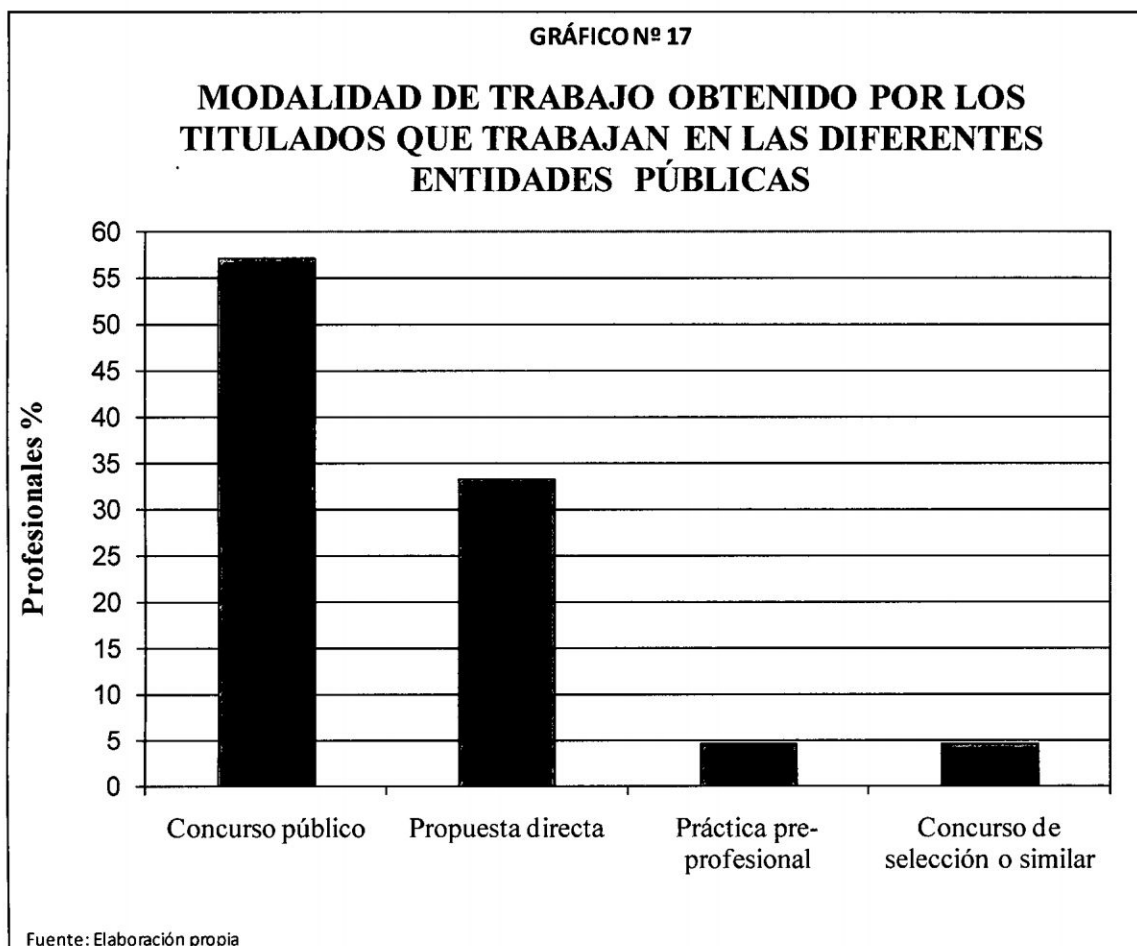


Según el gráfico N° 16 el 36.37% de bachilleres realizó un curso (de 20 a 210 horas lectivas), el 36.37% ha realizado dos cursos (de 8 a 120 horas lectivas), el 18.16% ha realizado tres cursos (de 60 a 150 horas), y el 9.1% realizó más de tres cursos (de 18 horas lectivas).

Como podrá verse en los gráficos 13, 14, 15 y 16 los bachilleres, al igual que los titulados, se muestran indiferentes a la superación y/o especialización, ya que un mayor porcentaje sólo optó por realizar un curso, y aquellos que sí buscan alcanzar el mayor grado de especialización es un porcentaje mínimo.

### 4.3. MODALIDAD DE TRABAJO OBTENIDO POR LOS BACHILLERES – TITULADOS

Los gráficos siguientes nos mostrarán de qué manera los bachilleres, así como los titulados obtuvieron un puesto de trabajo.



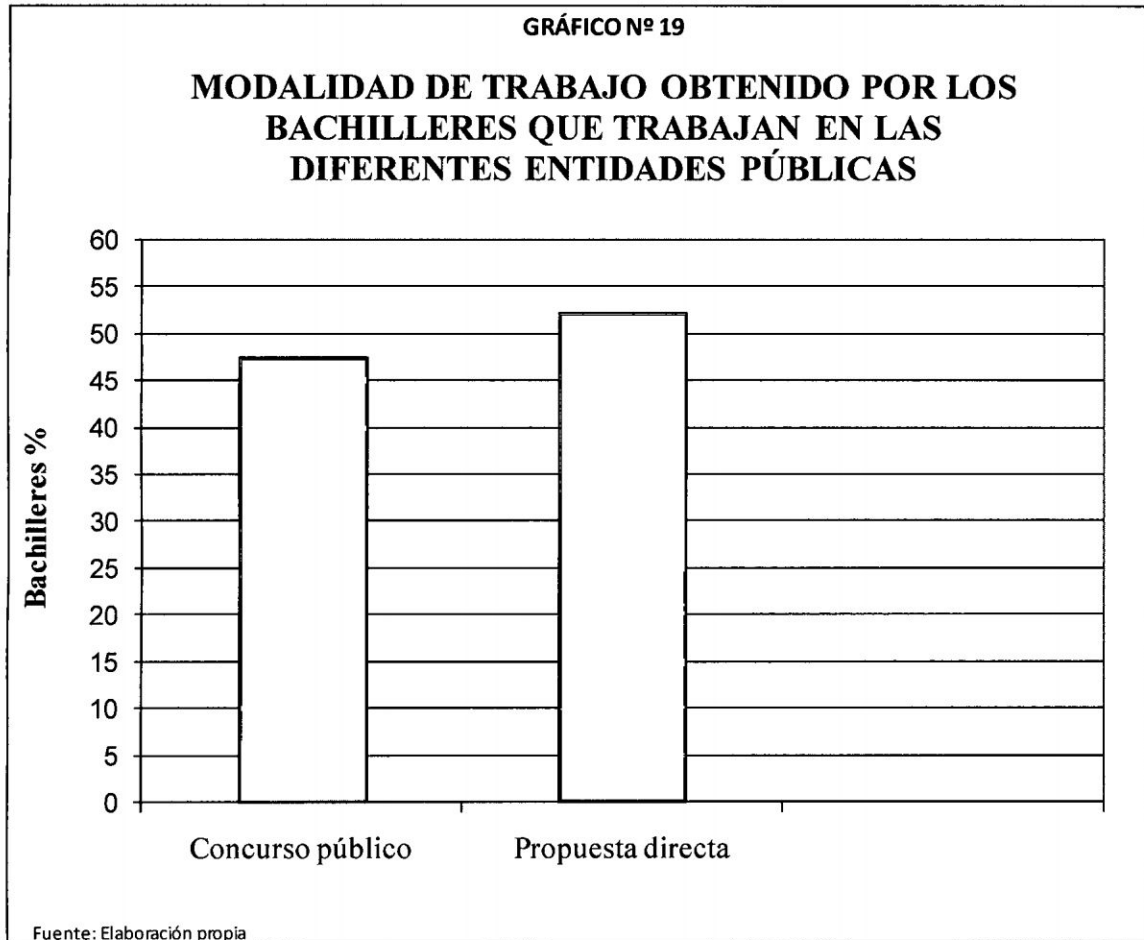
El gráfico N° 17 muestra que el 57.15% de los titulados que laboran en las diferentes entidades públicas del Estado obtuvieron el puesto de trabajo mediante concurso público, el 33.33% obtuvo mediante propuesta directa, el 4.76% mediante prácticas pre profesionales y el 4.76 % restante mediante curso de selección o similares.



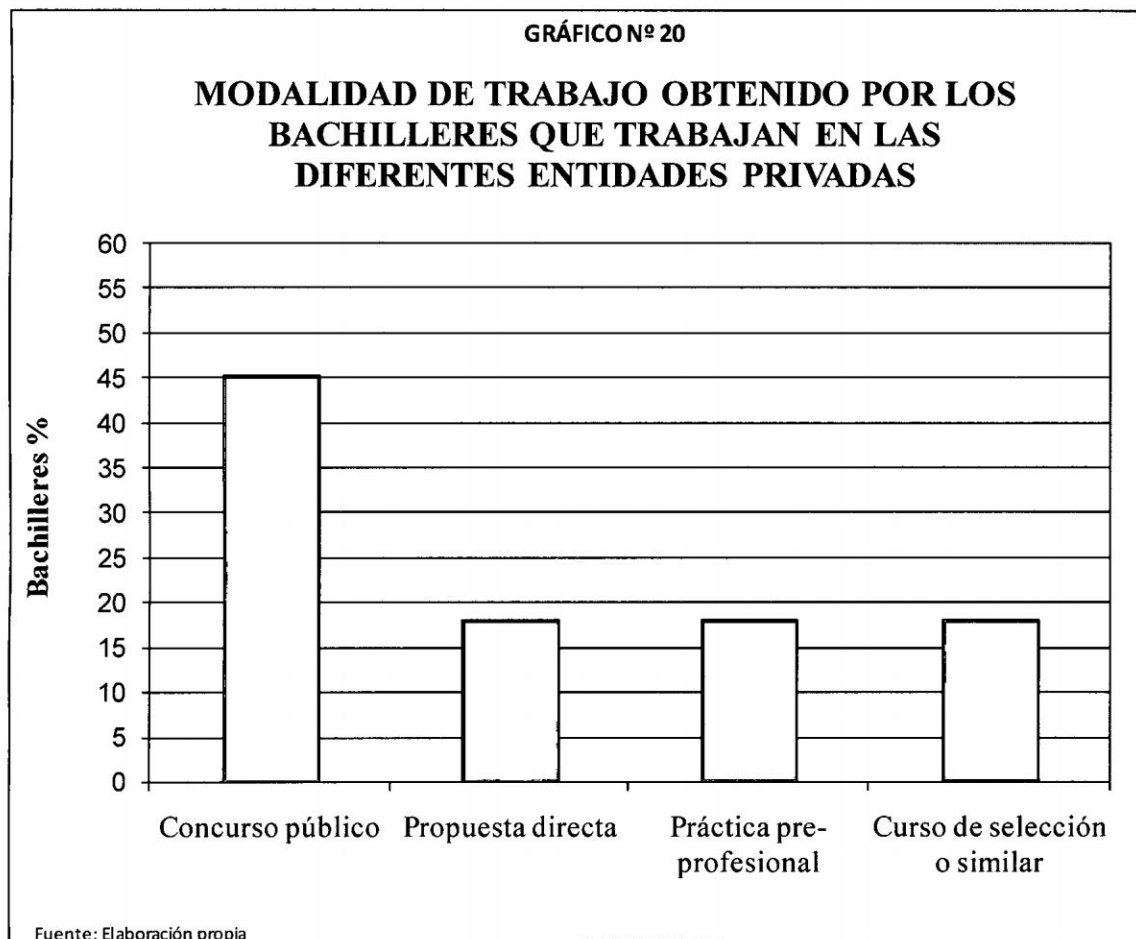
En el gráfico N° 18 vemos que el 21.44% de los titulados que trabajan en las diferentes entidades privadas obtuvieron un puesto de trabajo mediante concurso público, el 50.00% mediante propuesta directa, el 14.28% lo obtuvo mediante prácticas pre profesionales y el 14.28 % restante mediante concurso de selección.

Más del 50% de los titulados que prestan servicios en las diferentes entidades públicas se sometió a concurso público, en el caso de titulados que prestan servicios en las diferentes entidades financieras fue mediante propuesta directa.





El gráfico Nº 19 nos muestra que el 47.62% de los bachilleres que laboran en las diferentes entidades públicas del Estado obtuvieron su trabajo mediante concurso público y el 52.38% lo obtuvo través de propuesta directa.



**169801**

Según el gráfico N° 20 tenemos a los bachilleres que laboran en las diferentes entidades privadas, el 45.46% obtuvo un puesto de trabajo mediante concurso público, el 18.18% obtuvo a través de propuesta directa, el 18.18% lo obtuvo a través de prácticas pre profesionales y el 18.18% mediante curso de selección.

En el caso de bachilleres, más del 50% que trabajan en las diferentes entidades públicas obtuvieron un puesto de trabajo mediante propuesta directa y un promedio de 45% que prestan servicios en las diferentes entidades privadas se sometió a concurso público.

## **CAPÍTULO IV**

### **INCIDENCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL MERCADO LABORAL**

En el presente capítulo trataremos acerca de la experiencia laboral de los titulados, así como de los bachilleres, en el mercado laboral.

#### **5.1. EXPERIENCIA LABORAL – MERCADO LABORAL**

La experiencia laboral es el conocimiento adquirido en una determinada área de trabajo, incluyendo los cursos realizados sea de capacitación, especialización u otros.



El gráfico N° 21 nos muestra a los titulados que trabajan en las diferentes instituciones públicas, según su permanencia:

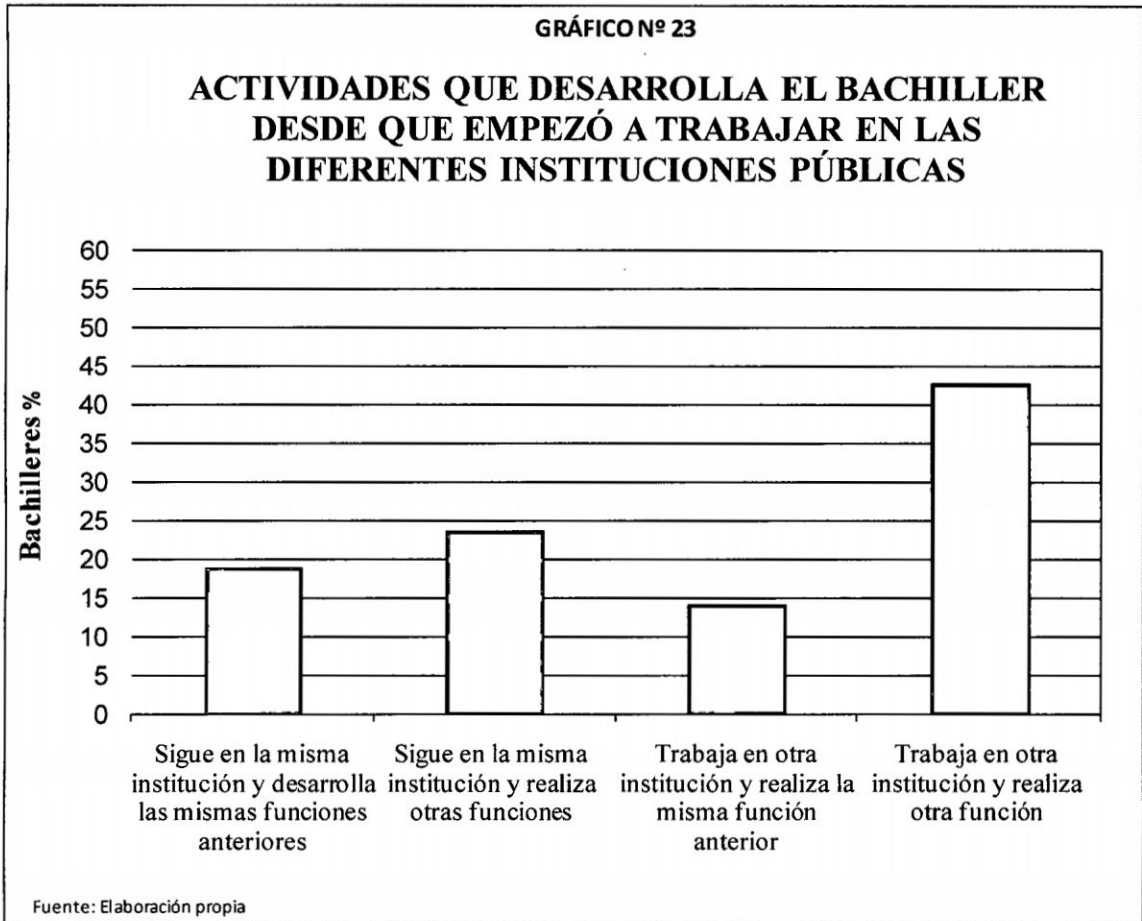
- Que el 23.82% desde que empezó a trabajar siguen en la misma institución y desarrollan las mismas funciones. Son profesionales que por su capacidad, desempeño, experiencia adquirida, las capacitaciones y especializaciones logradas permanecen en la misma área de cuando empezó a trabajar.
- El 33.36% de titulados sigue en la misma institución y realiza otras funciones, el profesional es rotado a otras áreas por su capacidad, responsabilidad para mejorar la calidad del servicio que se presta y/o elevar el nivel de productividad de dicha área.

- El 9.52% trabaja en otra institución y realiza la misma función anterior, el profesional siempre está a la expectativa de mejores oportunidades y con la experiencia adquirida le es más fácil conseguir otro trabajo.
- El 28.54% de los titulados trabajan en otra institución y realizan otra función, las entidades que demandan los servicios de los profesionales demandan según sus necesidades sin importar la experiencia adquirida.
- El 4.77% trabaja en diversas instituciones y realiza diversas funciones, en este caso los profesionales no superan las expectativas de las entidades demandantes.



Según el gráfico N° 22 los profesionales titulados que trabajan en las diferentes instituciones privadas del Estado, según su permanencia:

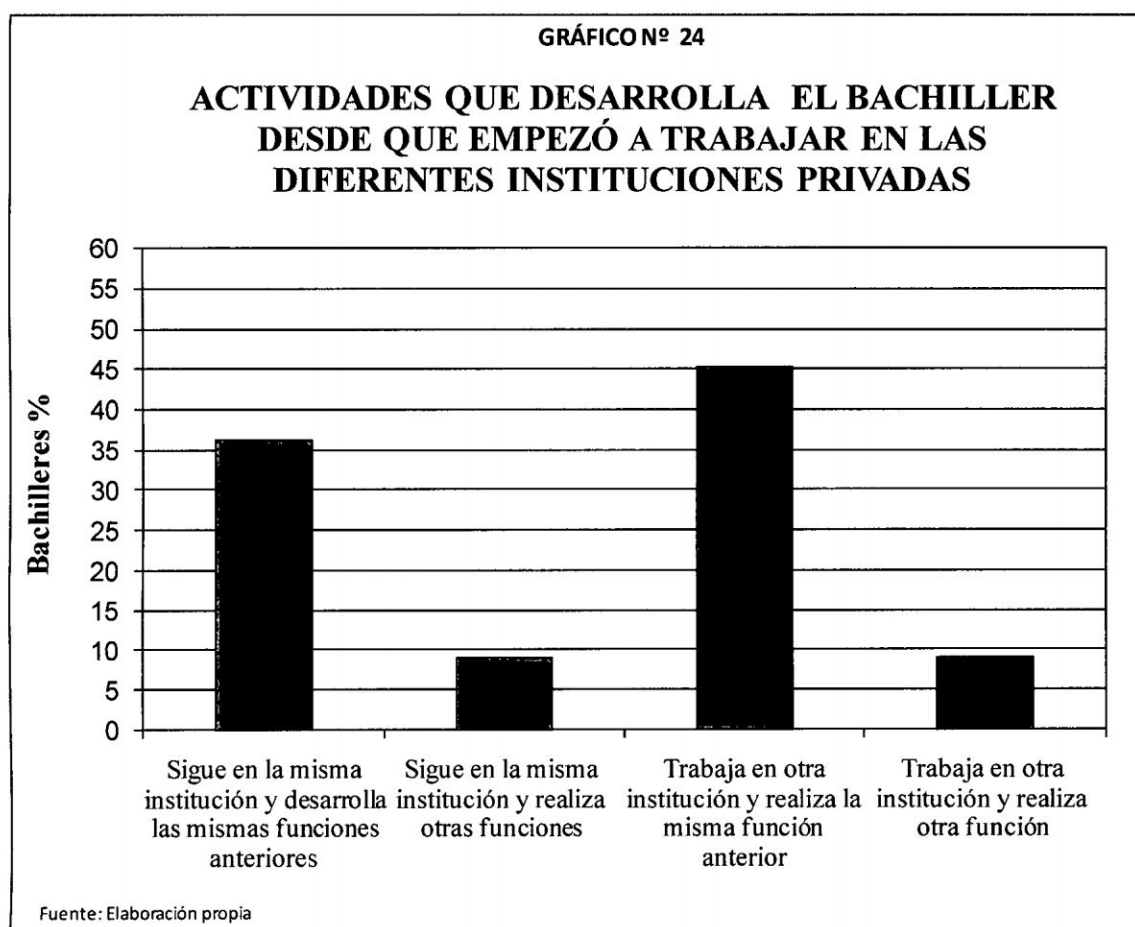
- El 14.28% de los titulados siguen en la misma institución y desarrollan las mismas funciones, la capacidad en el desempeño de sus funciones y la experiencia adquirida son importantes para una mejor productividad.
- El 21.43% siguen en la misma institución y realizan otras funciones, los profesionales por su mejor desempeño son derivados a otras áreas para mejorar el servicio prestado o la productividad.
- El 35.71% trabajan en otra institución y realizan la misma función anterior, dependiendo de las oportunidades que se presenten, buscan mejorar las condiciones óptimas para desenvolverse profesionalmente y la experiencia adquirida es una ventaja para conseguir un nuevo puesto de trabajo.
- El 21.43% de los titulados trabajan en otra institución y realizan otra función, la experiencia adquirida no le sirve en su nuevo trabajo, pues las entidades demandantes lo hacen según sus necesidades.
- El 7.15% de los titulados laboran en diversas instituciones y realizan diversas funciones, en este caso los profesionales están en busca de mejores oportunidades y/o no superan las expectativas de los empleadores.



El gráfico N° 23 nos muestra a los bachilleres que trabajan en las diferentes instituciones públicas, según su permanencia:

- El 19.05% desde que consiguió un puesto de trabajo sigue en la misma institución y desarrollan las mismas funciones. Son bachilleres que por su capacidad, desempeño, experiencia adquirida, las capacitaciones y especializaciones logradas permanecen en la misma área de cuando empezó a trabajar.
- El 23.81% de bachilleres sigue en la misma institución y desarrollan otras funciones, el Bachiller es rotado a otras áreas por su capacidad para mejorar la calidad del servicio que se presta y/o elevar el nivel de productividad de dicha área.

- El 14.28% trabajan en otra institución y realizan la misma función anterior, el Bachiller siempre está a la expectativa de mejores oportunidades y con la experiencia adquirida le es más ubicarse en otra institución.
- El 42.86% de los bachilleres trabajan en otra institución y realizan otra función, las entidades que demandan los servicios de los bachilleres demandan según sus necesidades sin importar la experiencia adquirida.



El gráfico Nº 24 nos muestra a los bachilleres que trabajan en las diferentes instituciones privadas, desde que empezaron a laborar:



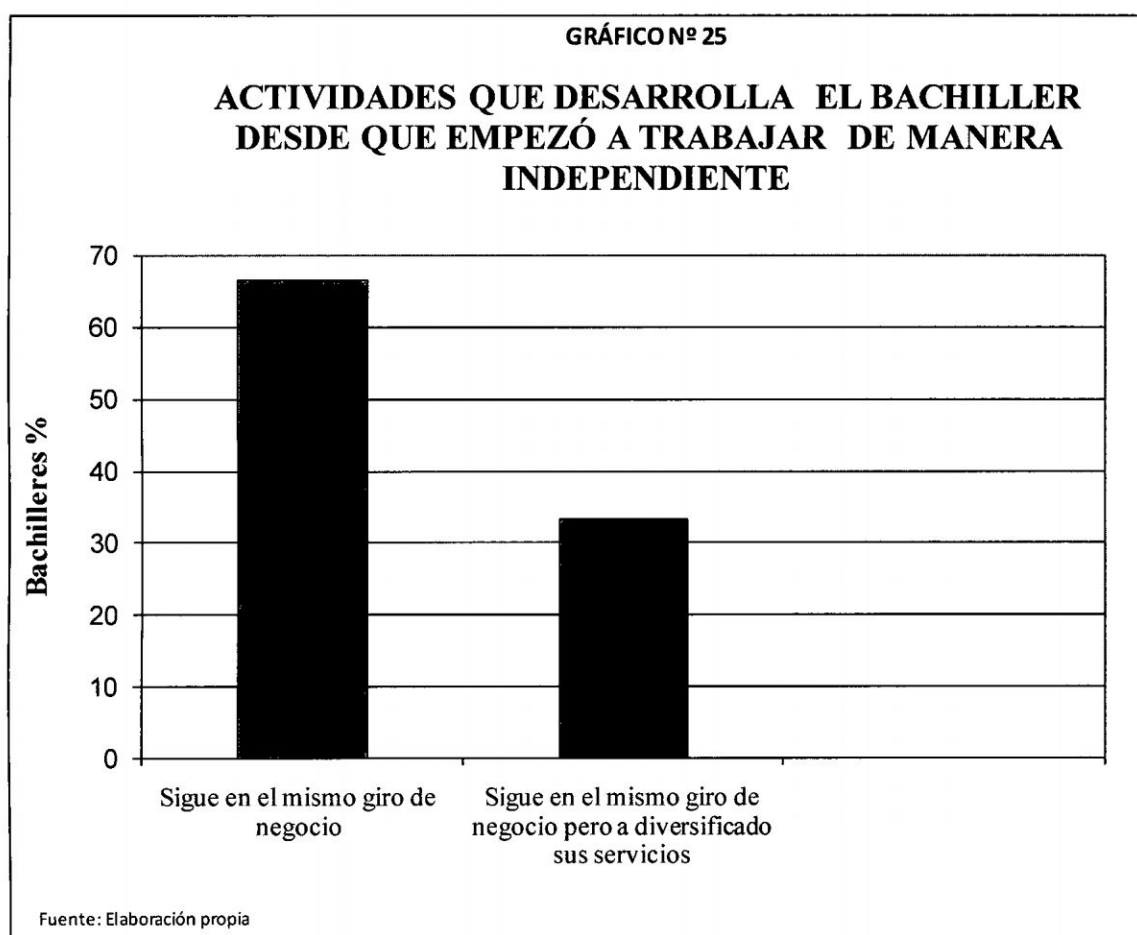
- El 36.35% desde que empezaron a trabajar siguen en la misma institución y desarrollan las mismas funciones. Son bachilleres, que, por su capacidad, desempeño, experiencia adquirida, las capacitaciones y especializaciones logradas permanecen en la misma área de cuando empezó a trabajar.
- El 9.10% de bachilleres siguen en la misma institución y desarrollan otras funciones, el Bachiller es rotado a otras áreas por su capacidad para mejorar la calidad del servicio que se presta y/o elevar el nivel de productividad de dicha área.
- El 45.45% laboran en otra institución y desempeñan la misma función anterior, el bachiller siempre está a la expectativa de mejores oportunidades y con la experiencia adquirida le es más fácil poder lograr sus propósitos.
- El 9.10% de los bachilleres trabajan en otra institución y realizan otra función, las entidades que demandan los servicios de los bachilleres demandan según sus necesidades sin importar la experiencia adquirida.

Un promedio de 22%, tanto de titulados como de bachilleres desde que empezaron a trabajar siguen en la misma institución y realizan las mismas funciones; porque demostraron capacidad, responsabilidad y reciben capacitaciones permanentes, pero muchas veces esto se torna mecánico al menos en las instituciones públicas.

Un promedio de 26% de titulados y bachilleres trabajan en otra institución realizando las mismas funciones anteriores. La experiencia adquirida es un factor muy importante

para poder aprovechar las oportunidades que brinda el mercado, conlleva a ostentar un buen cargo y por consiguiente una buena remuneración.

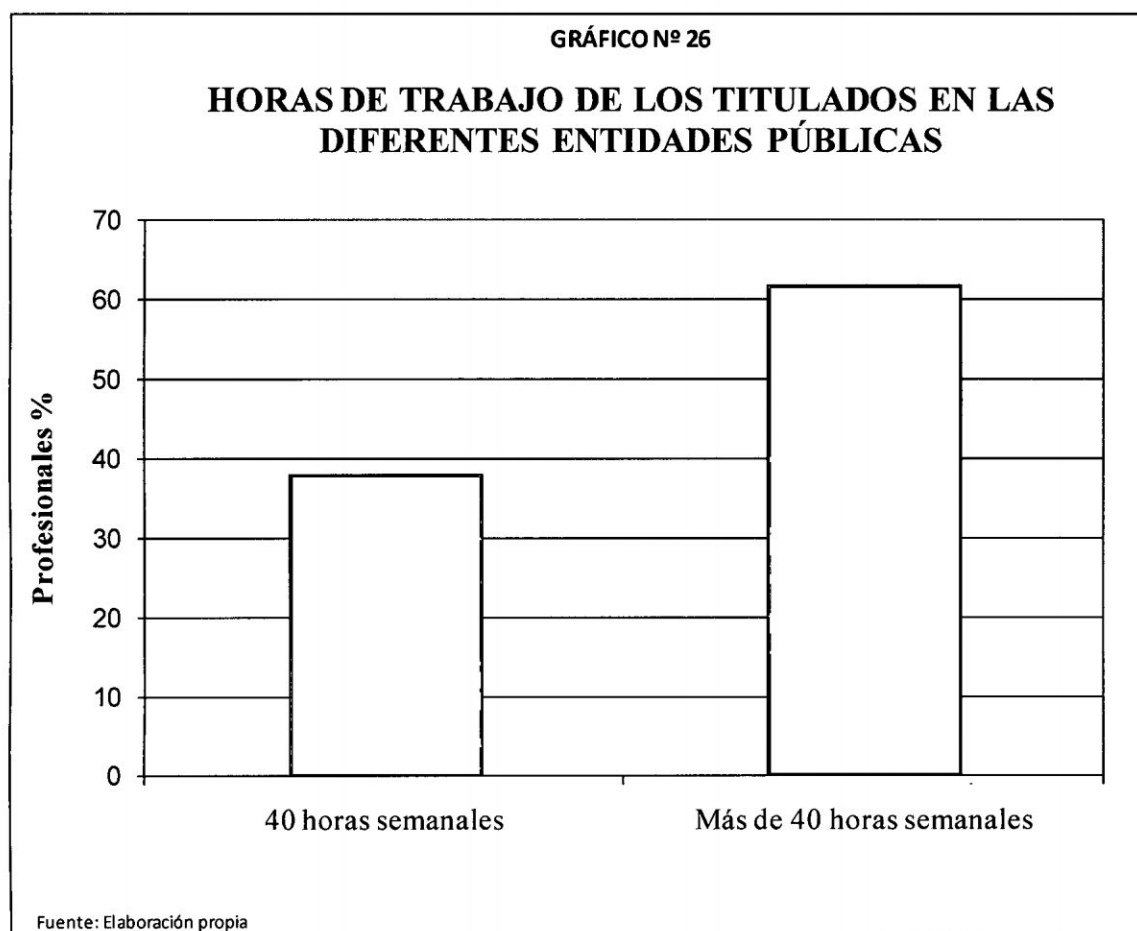
También recalcar la inestabilidad laboral existente, pues las entidades públicas como privadas para evitar tener vínculo laboral rescinden, contratos en muchos casos son despidos arbitrarios o con el pretexto de recorte de presupuestos.



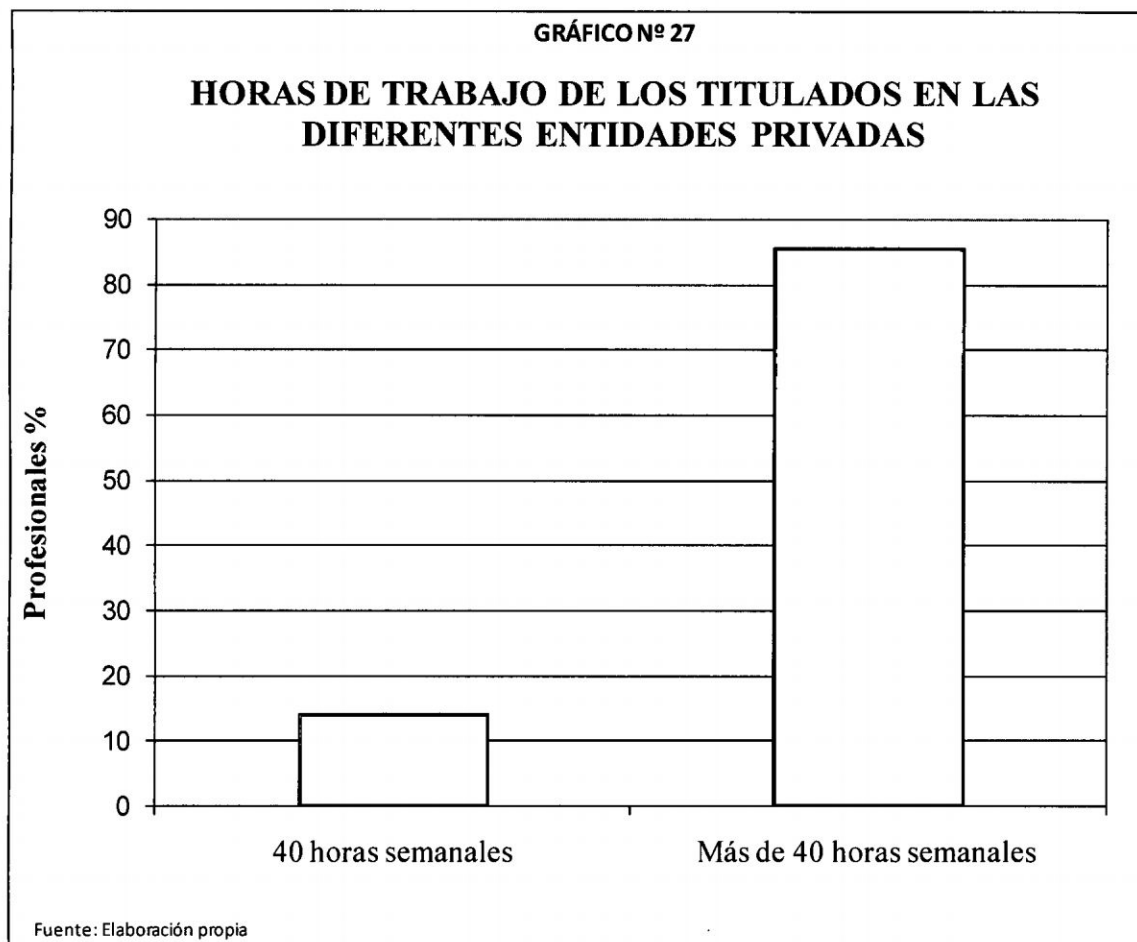
Según el gráfico N° 25 el 66.63% de los bachilleres que trabajan independientemente siguen con su mismo giro de negocios, mientras que el 33.37% sigue en el mismo giro de negocio pero ha ampliado sus servicios según la demanda del mercado.

## 5.2. INSTITUCIÓN Y HORAS DE TRABAJO

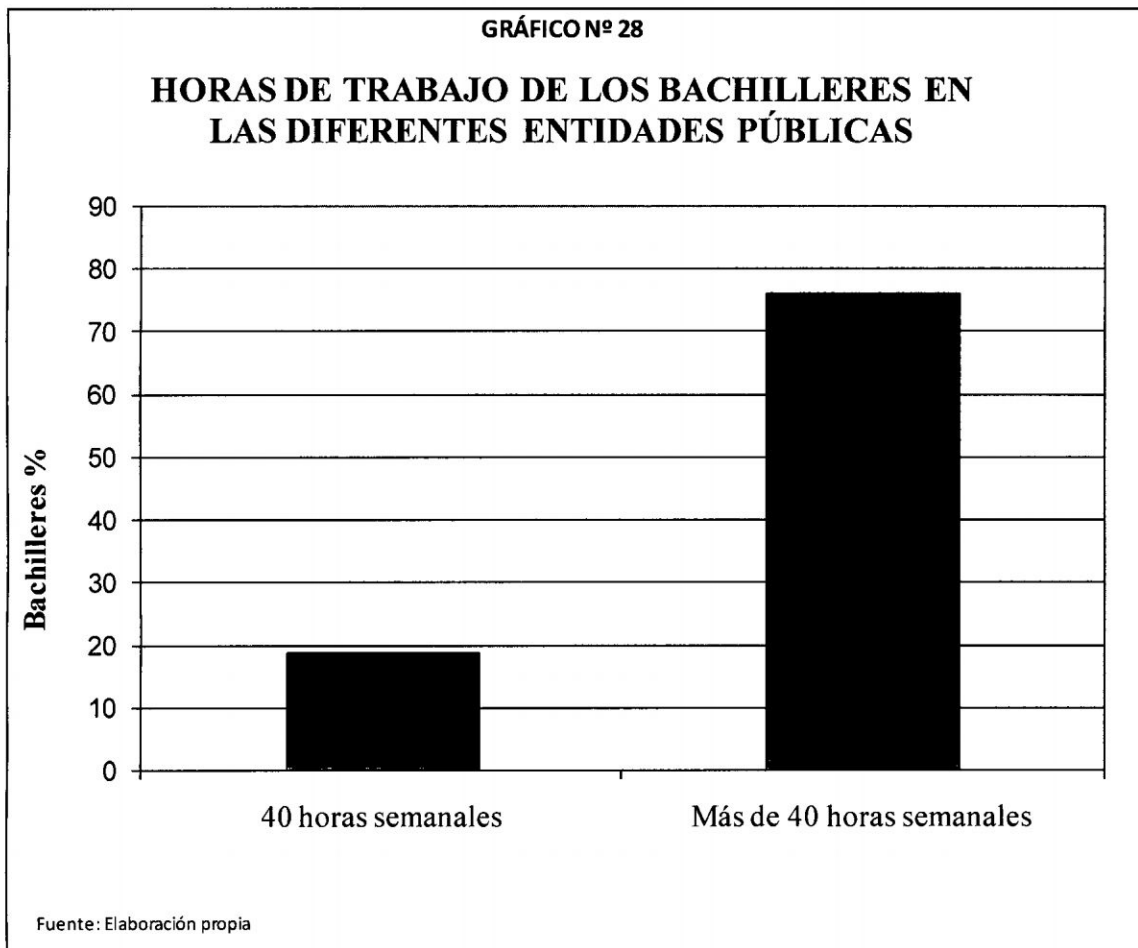
En los gráficos siguientes veremos a los titulados y bachilleres que se encuentran en las diferentes instituciones, tanto públicas como privadas y aquellos que trabajan de manera independiente y las horas de trabajo que cumplen en cada una de ellas.



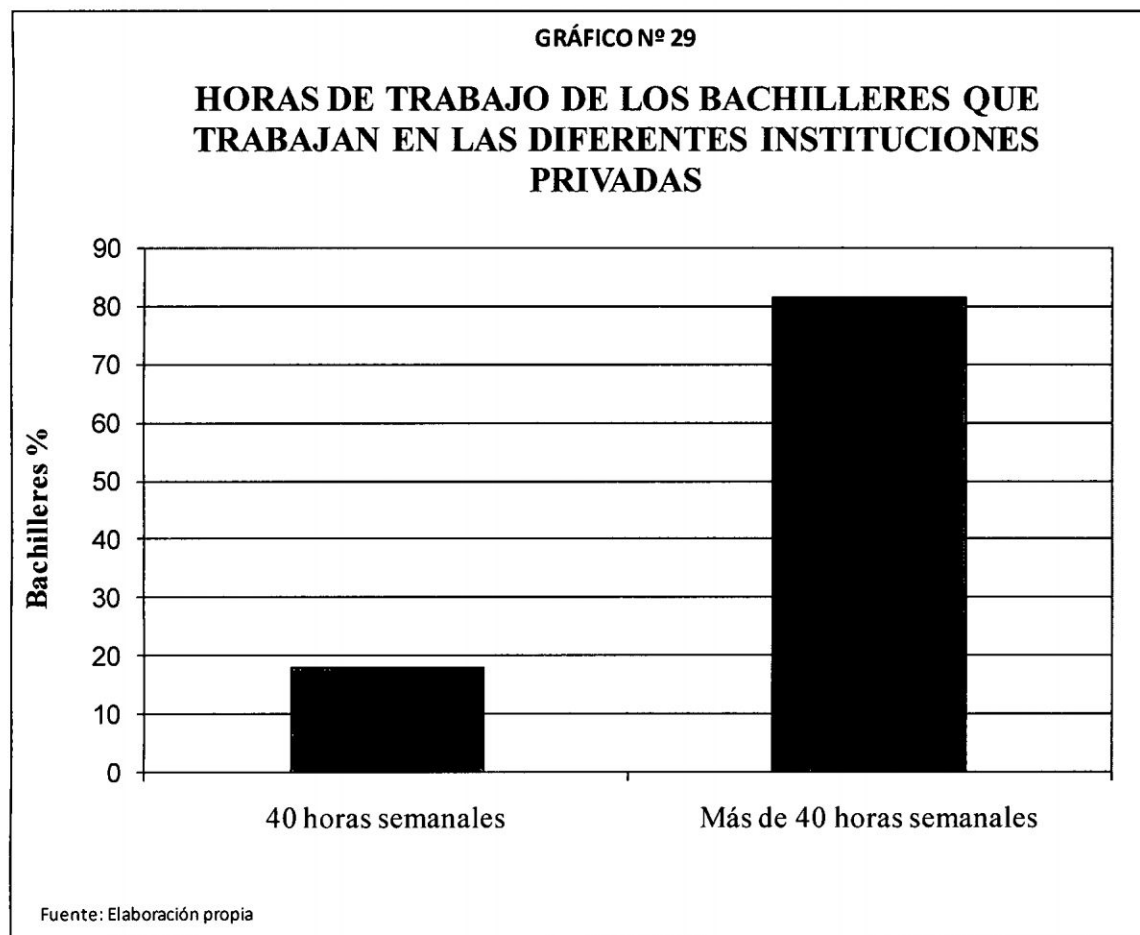
El gráfico N° 26 nos muestra a los titulados que laboran en las diferentes instituciones públicas del Estado, el 38,08% trabajan 40 horas semanales, el 61,92% laboran más de 40 horas semanales.



Según el gráfico N° 27 de los titulados que trabajan en las diferentes instituciones privadas, el 14.28% trabaja 40 horas semanales y el 85.72% trabaja más de 40 horas semanales.



El gráfico N° 28 nos muestra a los bachilleres que laboran en las diferentes instituciones públicas del Estado, el 23.80% trabajan 40 horas semanales y el 76.20% trabaja más de 40 horas semanales.



Según el gráfico N° 29, el 18.20% de los bachilleres que laboran en las diferentes instituciones privadas trabajan 40 horas semanales y el 81.80 % trabaja más de 40 horas semanales.

Los gráficos 26, 27, 28 y 29, tanto de titulados como de bachilleres que prestan servicios profesionales en las diferentes entidades públicas y privadas, muestran claramente que un promedio de más del 80% trabajan más de 40 horas semanales, esto se debe a las exigencias existentes en el mercado laboral.

Cuadro N° 01

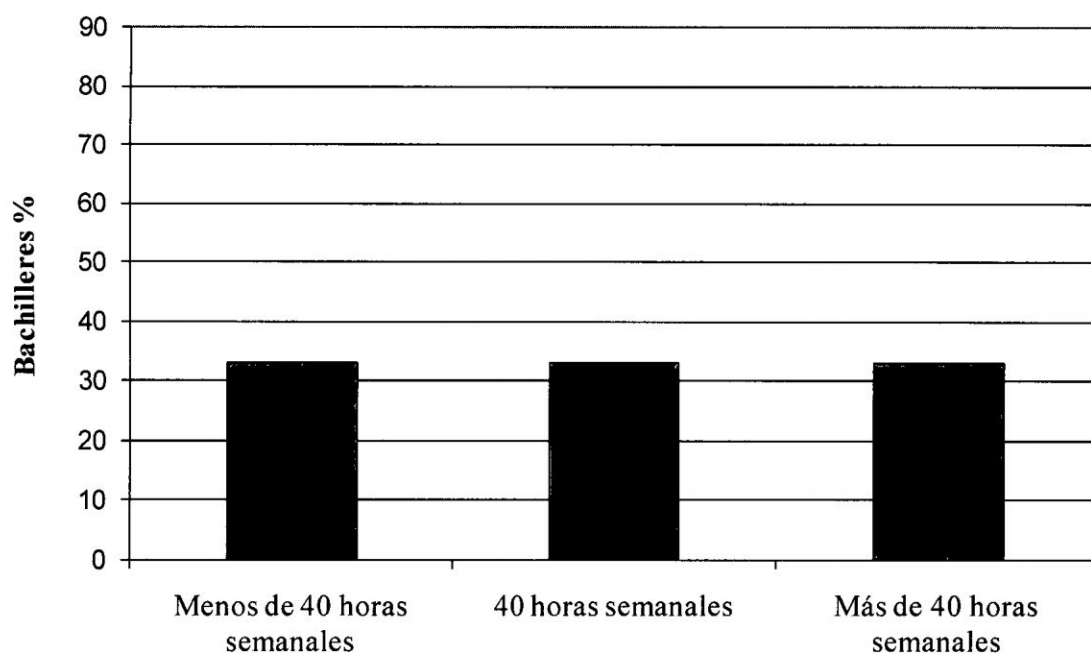
**INSTITUCIÓN \* HORATRABAJO Crosstabulation**

Count

		HORATRABAJO		Total
		40 HORAS SEMANALES	MAS DE 40 HORAS SEMANALES	
INSTITUCIÓN	ENTIDAD PÚBLICA	13	28	41
	ENTIDAD PRIVADA	6	23	29
Total		19	51	70

Según el tamaño de muestra (70) que estamos manejando vemos que 51 personas tanto titulados como bachilleres trabajan más de 40 horas semanales, en algunos casos llegan a laborar hasta 60 horas semanales según respuesta a la encuesta efectuada.

GRÁFICO N° 30

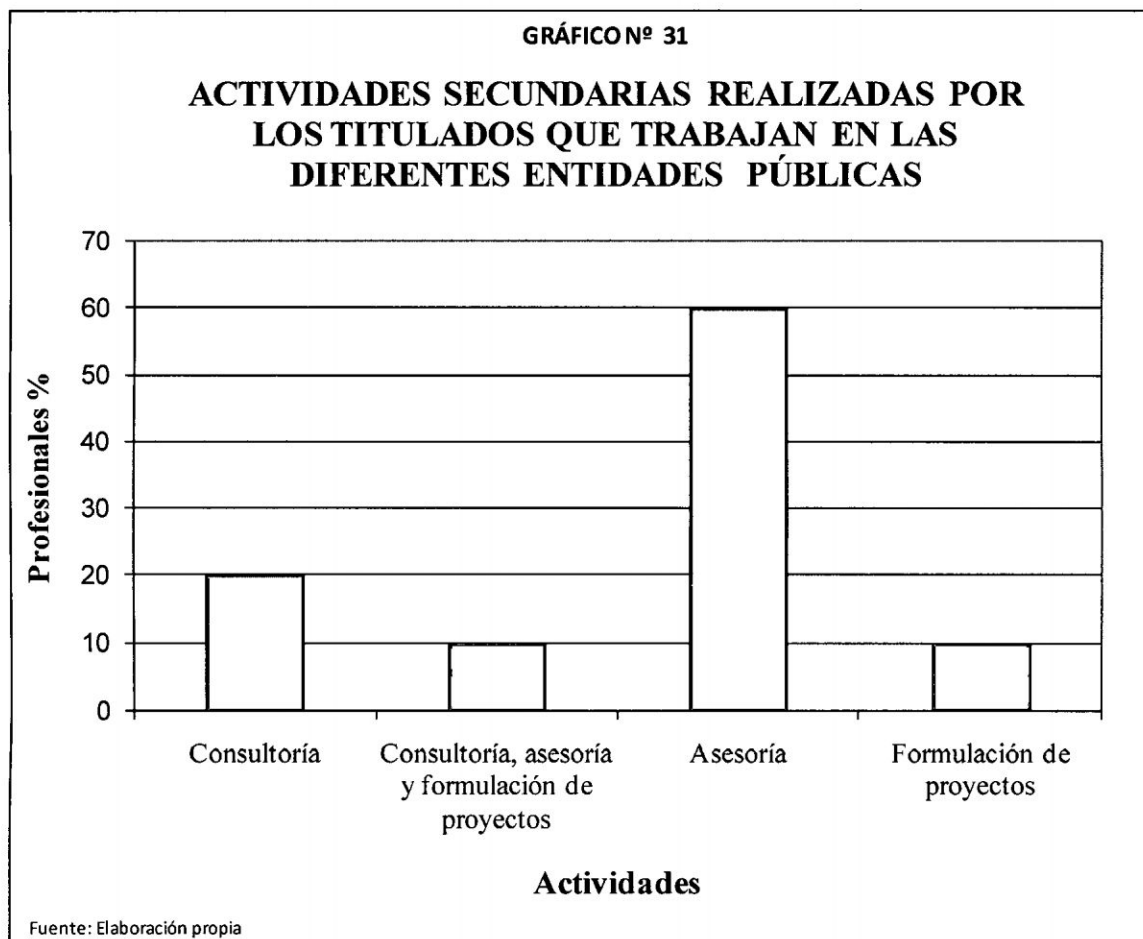
**HORAS DE TRABAJO DE LOS BACHILLERES QUE TRABAJAN DE MANERA INDEPENDIENTE**

Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico N° 30 tenemos a los bachilleres que trabajan de manera independiente: El 33.33% laboran menos de 40 horas semanales, el 33.33% trabaja 40 horas semanales y el 33.33% restante más de 40 horas semanales.

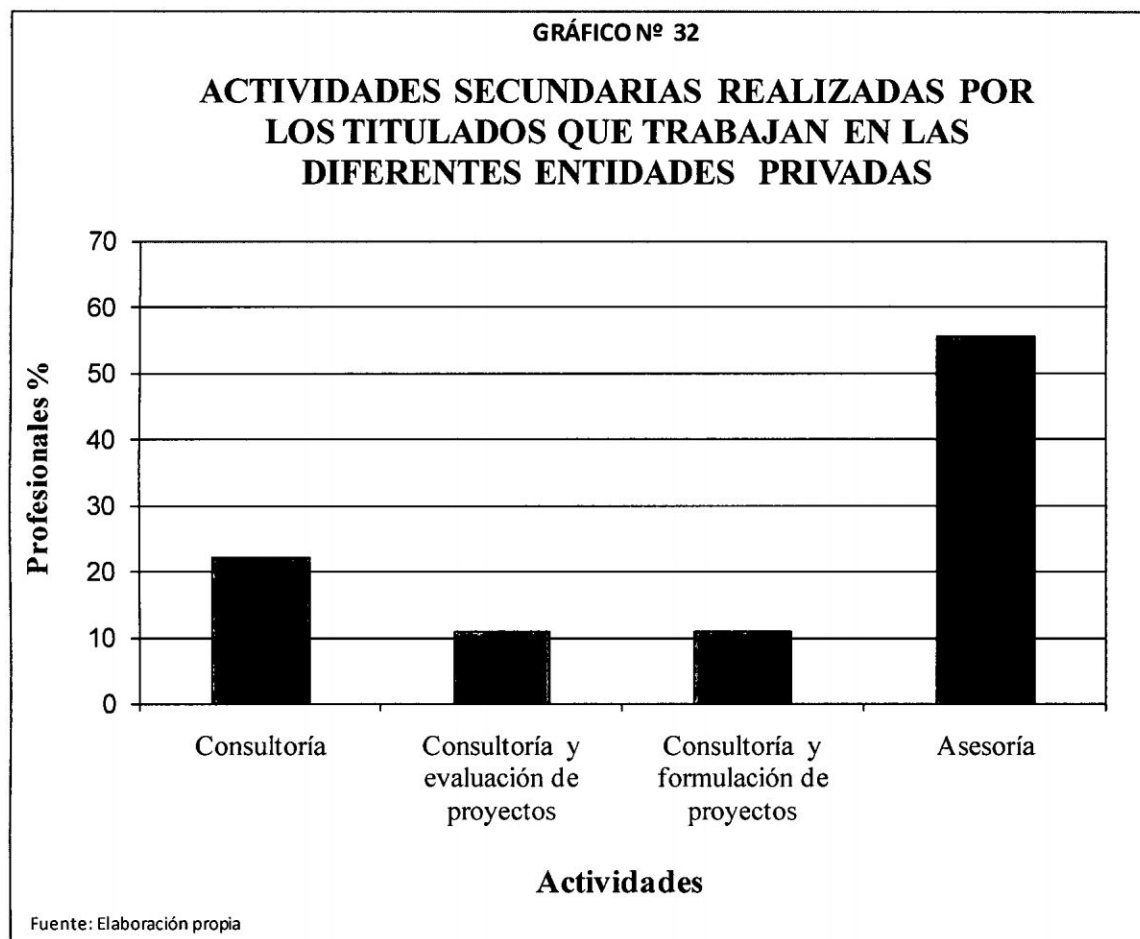
### 5.3. ACTIVIDADES SECUNDARIAS REALIZADAS POR LOS TITULADOS – BACHILLERES

Actividades secundarias que realizan los titulados y bachilleres aparte de dedicarse a su actividad principal.

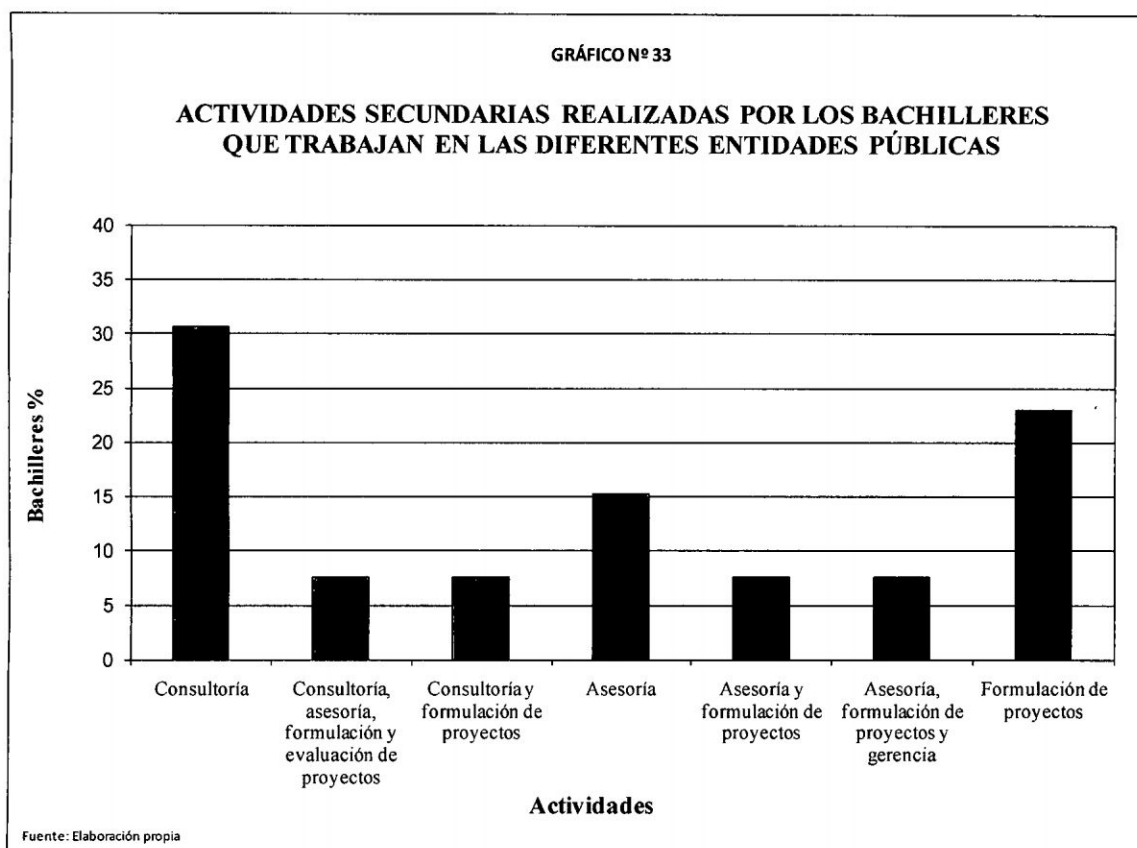




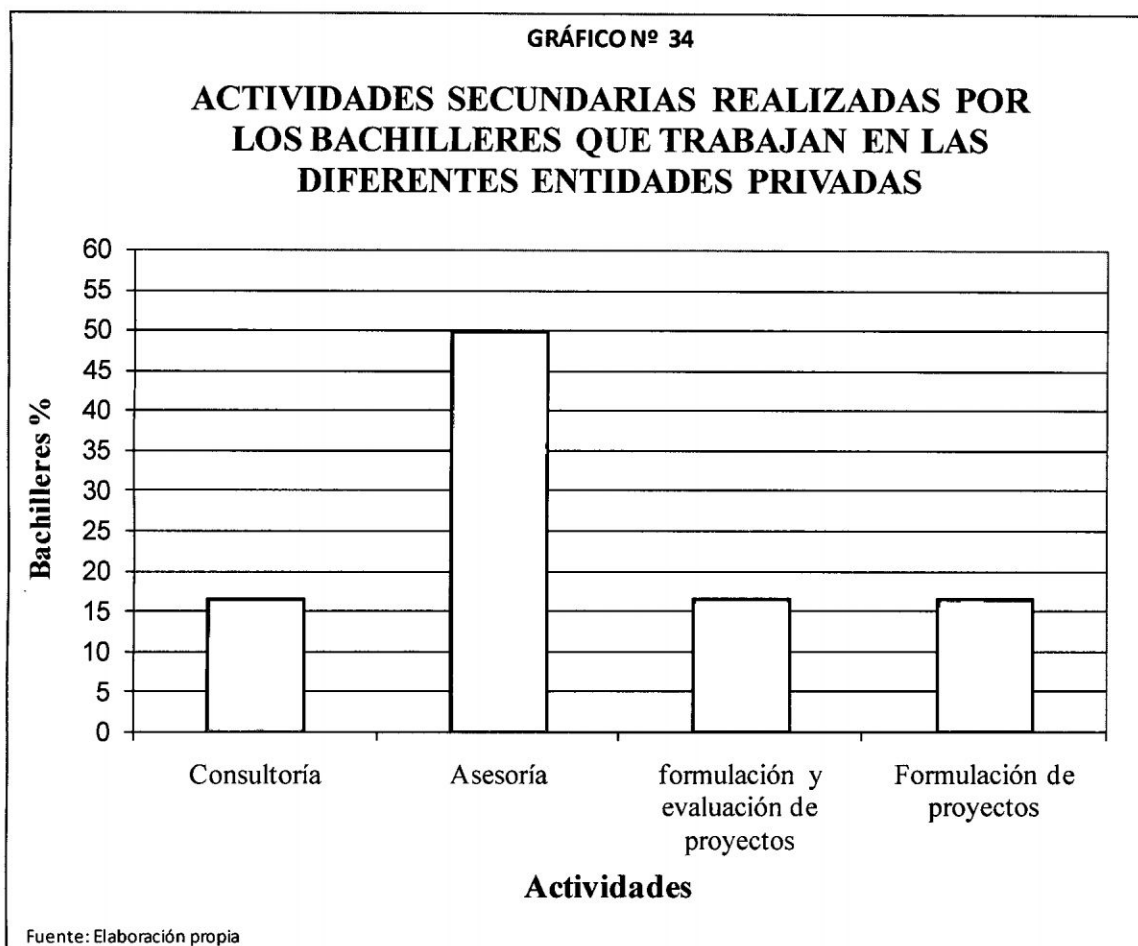
El gráfico N° 31 nos muestra a los titulados que trabajan en las diferentes entidades públicas del Estado, el 20% realizan consultorías, el 10.00% se dedican a la consultoría, asesoría y formulación de proyectos, el 60.00% se dedican a la asesoría, y el 10% realizan formulación de proyectos.



El gráfico N° 32 nos muestra a los titulados que laboran en las diferentes entidades privadas, que aparte de tener una actividad principal realizan actividades secundarias tales como: el 22.21 % ejecutan consultorías, el 11.12% realizan consultorías y evaluación de proyectos, el 11.12 % se dedican a la consultoría y formulación de proyectos mientras que el 55.55% realizan asesorías.



Según el gráfico N° 33 las diferentes actividades que realizan los bachilleres que trabajan en las diferentes instituciones públicas aparte de su actividad principal son: el 30.77% ejecutan consultorías; el 7.70% se dedican a la consultoría, asesoría, formulación y evaluación de proyectos, el 7.70% se dedican a la consultoría y formulación de proyectos, el 15.37% realiza asesorías, el 7.70% se dedican a realizar asesoría y formulación de proyectos, el 7.70% se dedican a la asesoría, formulación de proyectos y gerencia, y el 23.07% se dedican a la formulación de proyectos.



Del gráfico Nº 34 diremos que los bachilleres que prestan servicios en las diferentes instituciones privadas el 16.68% realizan consultorías, el 49.96 % realizan asesorías, el 16.68 % se dedican a la formulación y evaluación de proyectos y el 16.68% restante a la formulación de proyectos.

Cuadro N° 02

**INSTITUCIÓN \* OTRASACTIV Crosstabulation**

Count

		OTRASACTIV		Total
		ACTIVIDAD PRINCIPAL	OTRAS ACTIVIDADES	
INSTITUCIÓN	ENTIDAD PÚBLICA	16	25	41
	ENTIDAD PRIVADA	9	20	29
Total		25	45	70

El total del tamaño de la muestra entre bachilleres y titulados es (70), de los cuales 45 se dedican a otras actividades como consultorías, asesoría, elaboración de proyectos entre otros a parte de trabajar en una institución, ya sea pública o privada (actividad principal).

Un promedio de más del 50% del total de la muestra materia de estudio, tanto titulados como bachilleres, desarrollan otras actividades aparte de laborar en una entidad pública ó privada, como vemos el mercado brinda muchas oportunidades según el nivel de especialización que se adquiera.

## CONCLUSIONES

### CONCLUSIÓN GENERAL

El mercado laboral influye positivamente en el nivel de ingreso de los egresados de economía de la UNSCH en Ayacucho; según los resultados obtenidos, un promedio de 98% del total de la muestra materia de investigación, cuenta con un puesto de trabajo en las diferentes entidades públicas y privadas del Estado; claro que no todos están debidamente ubicados en plazas de economistas o afines, el 2% restante es independiente, quiere decir que tienen un giro de negocio propio. El mercado brinda oportunidades de poder ocuparse en distintos campos fuera de su actividad principal, como puede ser consultorías, elaboración de proyectos entre otros según el nivel de especialización que haya adquirido; esto conlleva a que su nivel de ingreso promedio mensual se incremente.

### CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- a) La oferta laboral determina en gran medida el nivel de ingreso promedio mensual que pudieran obtener los economistas tanto titulados como bachilleres, de acuerdo al nivel de cualificación que estos pueden adquirir para desenvolverse en el mercado, además de la disponibilidad de tiempo que posean.

- b) El nivel académico obtenido no tiene mucha incidencia en la demanda laboral, ello refleja en que más del 50% sólo cuentan con Grado de Bachiller y con Título profesional respectivamente y un mínimo porcentaje cuenta con estudios de maestría.
  
- c) La experiencia laboral es determinante para la obtención de un puesto de trabajo y este para su respectiva remuneración, sólo en casos que se requiera cubrir trabajos específicos tanto en las entidades públicas como privadas; tal es el caso de las entidades financieras que al contar con sucursales buscan gente con experiencia para cubrir plazas que les ayude a situarse en el mercado.

## RECOMENDACIONES

- 1) En este mundo globalizado, en el que día a día hay descubrimientos, avances científicos y tecnológicos, en la que la gestión del conocimiento es importante para el desarrollo sostenible en las instituciones y que el recurso humano de las organizaciones son el pilar principal de los mismos, se recomienda una permanente capacitación para elevar el nivel de cualificación y ser más competitivos en el mercado laboral.
- 2) Como institución nuestra primera casa superior de estudios, hasta que punto fuera factible coordinar con las diferentes entidades a fin de que se considere la plaza de economista con nombre propio dentro del cuadro de asignación de personal (CAP), para dar validez a los profesionales que forja.
- 3) La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables debe gestionar los diplomados, maestrías y doctorados a dictarse para la Escuela de Formación Profesional de Economía; porque el elevado costo y el tiempo que implica viajar a otros lugares es factor determinante para postergar las aspiraciones de mejorar el nivel académico.
- 4) Sugerir a la autoridad universitaria tener en cuenta que el Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras profesionales universitarias establecida por el CONEAU, en la que la universidad peruana no es ajena a esta realidad para insertarse en un escenario tan competitivo, es necesario plantear estrategias que

la conduzcan a superar estos retos, realizar los ajustes en tiempo y forma sobre los distintos componentes de la carrera profesional, obtenidos como consecuencia de su ejecución. Asimismo, los egresados se insertan en el medio laboral y se orientan al desarrollo profesional debido a una correcta determinación del perfil y una adecuada formación, académica y humana. De igual forma, el diseño de la carrera profesional, el establecimiento del perfil del egresado y la calidad en la formación, se reflejan en las condiciones y las posibilidades de empleo posterior de sus egresados, por ello y con los resultados de la presente investigación sugerimos que sea implementada de manera permanente el seguimiento al egresado, que viene a ser el resultado de todo el esfuerzo que durante su formación se logró y que se visualiza en su desempeño laboral.



**BIBLIOGRAFÍA**

- BLANCHARD, Olivier      MACROECONOMÍA.      2ª. Edición.  
Editorial Pearson Prentice Hall. Madrid - 2000.
- CASE/FAIR      PRINCIPIOS DE MICROECONOMÍA. 4ta. Edición.  
Prentice Hall Hispanoamérica S.A. México – 1997.
- CLOWER, Robert W./      MICROECONOMÍA. Editorial Tecnos S.A.  
DUE,J.      Madrid. 1978.
- CURTIS,B./EATON, Diane F. MICROECONOMÍA. Tercera Edición.  
Editorial Prentice Hall Hispanoamérica S.A.  
México 1996.
- CHACALTANA, Juan.      El mercado laboral peruano: situación actual y opciones  
para los próximos años. Perú - 2000.
- DORNBUSCH. FISCHER      MACROECONOMÍA. Tercera Edición.  
Mc Graw Hill. México – 1985.
- FROYEN, Richard T.      MACROECONOMÍA. TEORÍAS Y POLÍTICAS.  
Mc Graw Hill. México – 1997.
- J.V. Robinson.      ECONOMÍA DE LA COMPETENCIA IMPERFECTA.  
México 1973.
- PARKIN, Michael/ ESQUIVEL, MICROECONOMÍA. Versión para Latinoamérica.  
Pearson Educación, México. 2001.
- SAMUELSON, Paúl A.      ECONOMÍA. Décimo séptima Edición.  
Mc Graw Hill – 2002.

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- HILARIO VALENZUELA, Pelayo. Criterios Operativos para hacer la Tesis.  
Segunda Edición. Mayo 2000.  
Ayacucho – Perú.
- BERMUDEZ VALQUI, Hermes. Bases Metodológicas de la investigación científica  
1ra edición. Perú 2002.
- TECLA, A./GARZA. Teoría, métodos y técnicas en la investigación  
social. Ediciones de Cultura Popular S.A.  
México 1979.
- SABINO, Carlos A. El Proceso de Investigación.  
El Cid Editor. Argentina 1978.

# **ANEXOS**

# ENCUESTA

Buenos días (tardes, noches). Estamos realizando una encuesta a los alumnos egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía de la UNSCH. Su ayuda será muy importante para evaluar el Mercado Laboral y el Nivel de Ingreso del Economista en la Ciudad de Ayacucho. Gracias por su tiempo y valiosa colaboración.

1. ¿Qué opinión tiene Ud. Respecto al mercado laboral y su influencia en el nivel de ingreso de los egresados de la Escuela Profesional de Economía a partir de 1980 a la fecha.

*El mercado laboral está muy débil, esto genera desempleo etc*  
*El mercado laboral está débil, esto genera desempleo etc*

2. ¿Actualmente?

- a) Está buscando trabajo. ( )
- b) Temporalmente está desocupado ( )
- c) Está trabajando en alguna Institución. ( X )
- d) Realiza trabajos eventuales ( )
- e) Otros especifique ( )

3. ¿En que Institución trabaja?

- a) Pública ( )
- b) Privada ( X )
- c) Financiera ( )
- d) Independiente ( )
- e) Otros especifique ( )

4. ¿Desde que empezó a trabajar?

- a) Sigue en la misma institución y desarrolla las mismas funciones ( )
- b) Sigue en la misma institución y realiza otras funciones ( )
- c) Trabaja en otra institución y realiza la misma función anterior ( X )
- d) Trabaja en otra institución y realiza otra función ( )
- e) Otros especifique ( )

5. ¿Actualmente Ud. es?

- a) Bachiller ( )
- b) Bachiller con diplomado ( )
- c) Titulado ( X )
- d) Titulado con diplomado ( )
- e) otros especifique ( )

6. ¿En los últimos seis (6) meses cuantos cursos importantes ha realizado?

- a) Un curso ( ) Horas lectivas ( )
- b) Dos cursos ( 3 ) Horas lectivas ( X )
- c) Tres cursos ( ) Horas lectivas ( )
- d) Otros especifique ( )

7. ¿Que otras actividades realiza aparte de su actividad principal?

- a) Consultorías ( )
- b) Asesorías ( )
- c) Evaluación de proyectos ( )
- d) Formulación de proyectos ( )
- e) Otros especifique ( X )

8. ¿Cuál es su nivel de Ingreso mensual (remuneración mas otros ingresos )

Aproximadamente?  
 S/..... 3500.00 .....

9. ¿El trabajo en el que te desempeñas lo has obtenido vía?

- a) Concurso público ( X )
- b) Propuesta directa ( )
- c) Práctica Pre - profesional ( )
- d) Curso de selección o similar ( )
- e) Otros especifique ( )

10. ¿Semanalmente cuantas horas dedicas a tu actividad principal?

- a) Menos de cuarenta (40) horas semanales ( )
- b) Cuarenta (40) horas semanales ( )
- c) Más de cuarenta (40) horas semanales ( X )
- d) otros especifique ( )

ANEXO 03 - C  
CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL - CAP

AÑO	2002
N° DE HOJA	1

SECTOR EDUCACION	ENTIDAD	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO
------------------	---------	---

N° ORDEN	CARGOS CLASIFICADOS		CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL NECES.	OBSERVACIONES
	NOMENCLATURA	CODIGOS			
1	<b>A. ORGANOS DE DIRECCION</b>		Director Regional	6	De Confianza
2	Director de Programa Sectorial IV	D6-05-290-4		1	
3	Especialista Administrativo II	P4-05-338-2		1	
4-5	Periodista II	P4-10-600-2		1	
6	Técnico Administrativo II	T4-05-707-2		2	
	Secretaria III	T3-05-675-3		1	
7	<b>B. ORGANOS DE LINEA</b>		Director	24	De Confianza
8-19	Director de Gestión Pedagógica	D5-05-290-3		15	
20	Director de Programa Sectorial III			1	
21	Especialista en Educación	P2-25-073-2		12	
	Asistente en Servicio de Educación y Cultura	T2-05-675-2		1	
	Secretaria II			1	
22	Director de Gestión Institucional	D5-05-295-3		9	
23	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-1		1	
24	Director de Sistema Administrativo I	P4-05-610-2		1	
25	Planificador II	P4-05-405-2		1	
26	Estadístico II	P4-05-380-2	1		
27	Especialista en Racionalización II	P4-20-360-2	1		
28	Especialista en Finanzas II	P4-35-435-2	1		
29	Ingeniero II	T4-05-707-2	1		
30	Técnico Administrativo II	T2-05-675-2	1		
	Secretaria II		1		

N° ORDEN	CARGOS CLASIFICADOS	CARGOS ESTRUCTURALES	TOTAL NECES.	OBSERVACIONES
----------	---------------------	----------------------	--------------	---------------

	<b>Oficina de Administracion</b>								
31	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	Jefe					17	
32	Contador II	P4-05-225-2						1	De Confianza
33	Tesorero II	P4-05-860-2						1	
34-35	Especialista Administrativo II	P4-05-338-2						2	
36	Analista de Sistemas PAD II	P4-05-050-2						1	
37	Asistente Social II	P4-55-078-2						1	
36-43	Tecnico Administrativo II	T4-05-707-2						6	
44	Secretaria II	T2-05-675-2						1	
45	Chofer II	T3-60-245-2						1	
46-47	Trabajador de Servicios II	A3-05-870-3						2	
	<b>D. ORGANO DE ASESORAMIENTO</b>								
	<b>Oficina de Asesoría Juridica</b>								
48	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	Jefe					3	
49	Abogado II	P4-40-005-2						1	De Confianza
50	Secretaria II	T2-05-675-2						1	
	<b>E. ORGANO DE CONTROL</b>								
	<b>Oficina de Auditoria Interna</b>								
51	Director de Sistema Administrativo III	D5-05-295-3	Auditor					4	
52	Auditor II	P4-05-080-2						1	De Confianza
53	Especialista en Inspectoria II	P4-05-365-2						1	
54	Secretaria	T2-05-675-2						1	
	<b>TOTAL</b>							<b>51</b>	

\* Contraloria General de la República

**CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL**

**ENTIDAD:** GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
**SECTOR:** SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ALTA DIRECCION							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SECRETARIA CONSEJO REGIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
1	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-285-2	SP-DS	1	1		X
2	ECONOMISTA II	P4-20-305-2	SP-ES	1	1		
3	SECRETARIA V	T5-05-675-5-0	SP-AP	1	1		
4	CHOFER III	T4-60-245-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ALTA DIRECCION							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: PRESIDENCIA REGIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
5	PRESIDENTE REGIONAL		FP	1	1		CP
6	ASESOR I	D4-05-084-1	SP-DS	1	1		
7	ASESOR I	D4-05-084-1	SP-DS	1	1		
8	SECRETARIA V	T5-05-675-6	SP-AP	1	1		
9	SECRETARIA V	T5-05-675-6	SP-AP	1	1		
10	TEC. EN ARCHIVO I	T2-05-730-1	SP-AP	1	1		
11	CHOFER I	T2-80-245-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	7	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ALTA DIRECCION							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: VICE PRESIDENCIA REGIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
12	VICEPRESIDENTE		FP	1	1		CP
13	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	P2-05-068-2	SP-ES	1		1	
14	CHOFER III	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	2	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ALTA DIRECCION							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE DEFENSA NACIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
15	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	BC	1		1	X
16	ESPEC. ADMINISTRATIVO IV	P6-05-338-4	SP-ES	1		1	
17	ESPEC. EN CAPACITACION III	P4-25-345-2	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANO DE CONTROL Y DEFENSA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
18	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	D5-05-295-3	EC	1		1	X
19	SUPERVISOR DE PROG. SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
20	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
21	AUDITOR III	P5-05-080-3	SP-ES	1	1		
22	ESPEC. EN INSPECTORIA II	P4-05-365-2	SP-ES	1	1		
23	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
24	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
25	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1		1	
26	PROGRAMADOR DE SISTEMA PAD I	T3-05-630-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				9	7	4	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANO DE CONTROL Y DEFENSA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: PROCURADORIA PUBLICA REGIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
27	PROCURADOR PUBLICO REGIONAL	SC-ED2	RE	1	1		X
28	ABOGADO IV	P5-40-005-4	SP-ES	1	1		
29	ABOGADO III	P5-40-005-3	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ALTA DIRECCION							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SECRETARIA GENERAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
30	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
31	ESPEC. EN ARCHIVO II	P4-05-342-2	SP-ES	1	1		
32	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
33	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
34	TEC. ADMINISTRATIVO II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
35	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
36	SUPERVISOR DE CONSERVACION SERVICIO II	A5-05-690-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	7	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ALTA DIRECCION							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE COORDINACION EN LIMA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
37	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	SP-EJ	1	1		
38	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
39	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
40	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	



I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS EJECUTIVO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA GENERAL REGIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
41	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL IV	D6-05-290-4	EC	1	1		X
42	ASESOR I	D4-05-064-1	SP-DS	1	1		
43	ASESOR I	D4-05-064-1	SP-DS	1	1		
44	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
45	CHOFER II	T4-05-675-2	SP-AP	1		1	
46	OPERADOR PAD III	T4-05-593-3	AP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	4	2	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS EJECUTIVO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE COMUNICACIONES							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
47	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	SP-EJ	1	1		
48	RELACIONISTA PUBLICO II	P4-10-665-2	SP-ES	1		1	
49	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
50	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	2	2	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE PLANEAM. PRESUP. Y ACOND. TERRIT.							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
51	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	O5-05-295-3	EC	1	1		X
52	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
53	TEC. EN TRANSPORTES II	T5-60-630-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
54	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
55	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D3-05-695-2	SP-EJ	1	1		
56	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
57	PLANIFICADOR II	P4-05-610-2	SP-ES	1	1		
58	PLANIFICADOR II	P4-05-610-2	SP-ES	1	1		
59	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	6	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE PROGRAMACION E INVERSIONES							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
60	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
61	SUPERVISOR DE PROG. SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
62	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
63	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
64	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1		1	
65	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	5	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE FINANZAS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
66	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
67	ESPEC. EN FINANZAS IV	P6-20-360-4	SP-ES	1	1		
68	ECONOMISTA IV	P6-20-305-4	SP-ES	1	1		
69	ESPEC. EN TRIBUTACION III	P5-20-400-3	SP-ES	1		1	
70	ESPEC. EN FINANZAS II	P4-20-305-2	SP-ES	1	1		
71	ESPEC. EN FINANZAS II	P4-20-360-2	SP-ES	1	1		
72	TEC. EN FINANZAS II	T5-20-765-2	SP-AP	1	1		
73	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	7	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL E INFORMATICA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
74	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
75	SUPERVISOR DE PROG. SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
76	ESPEC. EN RACIONALIZACION III	P5-05-380-3	SP-ES	1	1		
77	ESPEC. EN RACIONALIZACION II	P4-05-380-2	SP-ES	1	1		
78	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	5	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE INFORMATICA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
79	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	EC	1	1		
80	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
81	ANALISTA DE SISTEMA PAD I	P3-05-050-1	SP-ES	1		1	
82	OPERADOR PAD III	T4-05-593-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	1	3	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE ACONDIC. TERRIT. Y BIENES S. REGIONALES.							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
83	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
84	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
85	PLANIFICADOR IV	P6-05-610-4	SP-ES	1	1		





86	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
87	PLANIFICADOR III	P5-05-610-3	SP-ES	1	1		
88	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
89	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
90	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
91	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1			1
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	7		2

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA							
Nº DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
92	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	D5-05-295-3	EC	1	1		
93	SUPERVISOR DE PROG. SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		X
94	ABOGADO III	P5-40-005-3	SP-ES	1	1		
95	ABOGADO II	P4-40-005-2	SP-ES	1	1		
96	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
97	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
98	OPERADOR PAD I	T2-05-595-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	6	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE ESTUDIOS E INVESTIGACION							
Nº DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
99	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-295-2	EC	1	1		
100	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
101	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
102	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1		1	
103	ARQUITECTO IV	P6-35-058-4	SP-ES	1		1	
104	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
105	ECONOMISTA III	P5-20-305-3	SP-ES	1	1		
106	TEC. EN INGENIERIA II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
107	TEC. EN INGENIERIA II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
108	TEC. EN INGENIERIA II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
109	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
110	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
111	TEC. EN TRANSPORTES II	T5-60-830-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				13	11	2	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE ASESORAMIENTO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE COOPERACION INTERNACIONAL							
Nº DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
112	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
113	ECONOMISTA IV	P6-20-305-4	SP-ES	1		1	
114	ESP. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
115	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	3	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE APOYO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION							
Nº DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
116	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III	D5-05-295-3	EC	1	1		X
117	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-ES	1	1		
118	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
119	TEC. EN TRANSPORTES II	T5-60-830-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE APOYO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE CONTABILIDAD							
Nº DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
120	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
121	CONTADOR III	P5-05-225-3	SP-ES	1	1		
122	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
123	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
124	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
125	CONTADOR II	P4-05-225-2	SP-ES	1	1		
126	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
127	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	7	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANOS: ORGANOS DE APOYO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE TESORERIA							
Nº DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
128	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
129	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
130	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
131	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
132	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
133	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-0707-3	SP-AP	1	1		
134	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-0707-3	SP-AP	1	1		
135	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
136	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-2	SP-AP	1	1		
137	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
138	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
139	OPERADOR PAD I	T2-05-595-1	SP-AP	1	1		
140	OPERADOR PAD I	T2-05-595-1	SP-AP	1	1		
141	TEC. EN ARCHIVO I	T2-05-730-1	SP-AP	1	1		
142	OPERADOR DE EQUIPO DE IMPRENTA I	T1-10-560-1	SP-AP	1	1		
143	SECRETARIO	T1-05-675-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				16	16	0	



I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ORGANO DE APOYO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE ABASTECIMIENTOS Y PATRIMONIO FISCAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
144	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
145	CONTADOR IV	P6-05-225-4	SP-ES	1	1		
146	CONTADOR III	P4-05-225-3	SP-ES	1	1		
147	CONTADOR II	P4-05-225-2	SP-ES	1	1		
148	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
149	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
150	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
151	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
152	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
153	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
154	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
155	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
156	TEC. ADMINISTRATIVO II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
157	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
158	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
159	SECRETARIO I	T1-05-675-1	SP-AP	1	1		
160	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	A3-05-160-1	SP-AP	1	1		
161	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	A3-05-160-1	SP-AP	1	1		
162	TRABAJADOR DE SERVICIO III	A3-05-870-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				19	19	0	

I.1 DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE APOYO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
163	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	D4-05-295-2	EC	1	1		X
164	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-ES	1	1		
165	ASISTENTE SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-AS	1	1		
166	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
167	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
168	ASISTENTE EN SERVICIO DE SALUD II	P2-50-076-2	SP-ES	1	1		
169	ASISTENTE EN SERVICIO DE SALUD II	P2-50-076-2	SP-AP	1	1		
170	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	P2-05-066-2	SP-ES	1		1	
171	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
172	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
173	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
174	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
175	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	T3-30-705-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				14	13	1	

I.1 DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE APOYO							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SERVICIO DE EQUIPO MECANICO REGIONAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
176	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	D3-05-295-1	EC	1	1		X
177	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
178	MECANICO III	T4-05-510-3	SP-AP	1	1		
179	SECRETARIA III	T3-05-675-3	SP-AP	1	1		
180	MECANICO II	T3-05-510-2	SP-AP	1	1		
181	TEC. EN SEGURIDAD I	T3-55-822-1	SP-AP	1	1		
182	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
183	TEC. EN SEGURIDAD I	T3-55-822-1	SP-AP	1	1		
184	TEC. EN SEGURIDAD I	T3-55-822-1	SP-AP	1	1		
185	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
186	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1		1	
187	OPERADOR DE EQUIPO DE IMPRENTA I	T1-10-560-1	SP-AP	1	1		
188	AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	A3-05-160-1	SP-AP	1	1		
189	OPERADOR DE EQUIPO PESADO I	A1-35-380-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				19	19	1	

I.1 DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
190	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	D5-05-290-3	EC	1	1		X
191	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	1	1	

I.1 DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE MYPES E INVERSIÓN PRIVADA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
192	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1		1	X
193	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1		1	
194	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1		1	
195	ESPECIALISTA EN COMERCIALIZACIÓN II	P4-05-066-2	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	1	3	

I.1 DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SECTORIAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
196	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
197	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1		1	
198	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-ES	1	1		
199	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1		1	
200	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
201	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
202	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	6	1	



I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
203	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	D5-05-290-3	EC	1	1		X
204	SECRETARIA V	T5-05-675-6	SP-AP	1	1		
205	CHOFER II	T3-60-245-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE SECTORES SOCIALES							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
206	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
207	ESPEC. EN EDUCACION III	P3-25-335-3	SP-ES	1	1		
208	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
209	SOCIOLOGO II	P4-55-683-2	SP-EP	1		1	
210	ESPEC. EN EDUCACION I	P3-25-355-1	SP-ES	1	1		
211	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
212	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	6	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE PROMOCION DEL DESARROLLO HUMANO							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
213	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
214	ASISTENTE SOCIAL IV	P6-55-078-4	SP-ES	1	1		
215	ENFERMERA III	P5-50-325-3	SP-ES	1	1		
216	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1		1	
217	ESPECIALISTA EN PROMOCION SOCIAL II	P4-55-375-2	SP-ES	1	1		
218	ASISTENTE EN SERVICIO SOCIAL II	P2-55-071-2	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	5	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
219	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	D5-05-290-3	EC	1	1		X
220	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
221	TEC. EN TRANSPORTES II	T5-60-830-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE OBRAS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
222	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
223	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-EP	1	1		
224	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-EP	1	1		
225	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
226	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
227	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
228	AISTENTE EN SERV. DE INFRAEST. II	P2-35-074-2	SP-ES	1	1		
229	TEC. EN INGENIERIA II	T3-35-775-2	SP-AP	1	1		
230	TEC. EN INGENIERIA II	T3-35-775-2	SP-AP	1	1		
231	SECRETARIA I	T1-05-675-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				10	9	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
232	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
233	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
234	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D2-05-695-1	SP-EJ	1	1		
235	INGENIERO IV	P6-05-225-4	SP-ES	1	1		
236	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
237	CONTADOR IV	P6-05-225-4	SP-ES	1	1		
238	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
239	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
240	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
241	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
242	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
243	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
244	AISTENTE EN SERV. DE INFRAEST. II	P2-35-074-2	SP-ES	1	1		
245	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
246	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				16	16	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NAT. Y GESTION DEL MED. AMBIENTE							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
247	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	D5-05-290-3	EC	1	1		X
248	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
249	TEC. EN TRANSPORTES II	T5-60-830-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	



I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE RECURSOS NAT. Y GESTION DEL MED. AMBIENTE							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
250	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
251	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D3-05-695-2	SP-EJ	1	1		
252	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
253	INGENIERO III	P3-35-435-3	SP-ES	1	1		
254	BIOLOGO III	P5-45-190-3	SP-ES	1	1		
255	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-2	SP-AP	1	1		
256	SECRETARIA V	T5-05-675-5	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	7	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DE LINEA							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
257	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D4-05-290-2	EC	1	1		X
258	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
259	ESPEC. EN PROMOCION SOCIAL IV	P6-55-375-4	SP-ES	1	1		
260	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
261	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	P1-03-066-1	SP-AP	1	1		
262	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
263	TEC. ADMINISTRATIVO III	T4-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	7	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCONCENTRADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: HUANTA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
264	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
265	ESPEC. ADMINISTRATIVO I	P1-03-338-1	SP-ES	1	1		
266	ASISTENTE SERVICIO DE INFRAESTRUCTURA II	P2-35-074-2	SP-ES	1	1		
267	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
268	TEC. EN INGENIERIA II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
269	CHOFER II	T3-60-245-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	6	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCONCENTRADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: LA MAR							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
270	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
271	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
272	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
273	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
274	TEC. EN INGENIERIA II	T5-35-775-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	4	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCONCENTRADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: VILCAS HUAMAN							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
275	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
276	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
277	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
278	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCONCENTRADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: CANGALLO							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
279	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
280	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
281	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
282	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
283	SECRETARIA IV	T4-05-675-4	SP-AP	1	1		
284	TEC. EN SEGURIDAD I	T3-55-822-1	SP-AP	1	1		
285	CHOFER II	T3-60-245-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	7	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCONCENTRADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: FAJARDO							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
286	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
287	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
288	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
289	TECNICO EN PLANIFICACION II	T5-05-805-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCONCENTRADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: HUANCASANCOS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
290	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
291	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
292	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
293	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	



I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCENTRALIZADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUCRE							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
294	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
295	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
298	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
297	TEC. ADMINISTRATIVO III	T6-05-707-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	4	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANOS DESCENTRALIZADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: LUCANAS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
298	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
299	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D3-05-695-2	SP-EJ	1	1		
300	INGENIERO III	P6-35-435-3	SP-ES	1	1		
301	ECONOMISTA II	P4-20-305-2	SP-ES	1	1		
302	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
303	ASISTENTE EN SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA II	P2-35-074-2	SP-ES	1	1		
304	TEC. ADMINISTRATIVO III	T5-05-707-3	SP-AP	1	1		
305	SECRETARIA V	T6-05-675-5	SP-AP	1	1		
308	CHOFER III	T4-60-245-3	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				9	9	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCENTRALIZADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: PARINACOCCHAS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
307	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
308	SUPERVISOR DE PROGRAMA SECTORIAL II	D3-05-695-2	SP-EJ	1	1		
309	CONTADOR IV	P6-05-225-4	SP-ES	1	1		
310	INGENIERO IV	P6-35-435-4	SP-ES	1	1		
311	ECONOMISTA III	P5-20-305-3	SP-ES	1	1		
312	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
313	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
314	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1	1		
315	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
316	TEC. EN INGENIERIA II	T3-35-775-2	SP-AP	1	1		
317	SECRETARIA V	T3-05-675-5	SP-AP	1	1		
318	TEC. ADMINISTRATIVO II	T4-05-707-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				12	12	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: ORGANO DESCENTRALIZADOS OFICINAS SUBREGIONALES							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: PAUCAR DEL SARA SARA							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
319	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
320	ESPEC. ADMINISTRATIVO III	P5-05-338-3	SP-ES	1	1		
321	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: UNIDADES OPERATIVAS							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: VALLE RIO APURIMAC							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
322	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
323	INGENIERO III	P5-35-435-3	SP-ES	1		1	
324	TEC. EN INGENIERIA II	T6-35-775-2	SP-AP	1	1		
325	TEC. ADMINISTRATIVO I	T3-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	3	1	

I. DENOMINACION DEL ORGANO: UNIDADES OPERATIVAS							
I.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: LAS CABEZADAS							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
326	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I	D3-05-290-1	SP-EJ	1	1		
327	ESPEC. ADMINISTRATIVO II	P4-05-338-2	SP-ES	1	1		
328	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
329	INGENIERO II	P4-35-435-2	SP-ES	1	1		
330	ASISTENTE EN SERVICIO DE INFRAEST. II	P2-35-074-2	SP-ES	1	1		
331	SECRETARIA II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	6	0	

RESUMEN:	
GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL
FUNCIONARIOS (EP)	2
FUNCIONARIOS	37
DIRECTIVOS	30
PROFESIONALES	133
TÉCNICOS	123
AUXILIARES	6
<b>TOTAL:</b>	<b>331</b>

