



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES
EN EL SECTOR COMERCIAL EN LA PROVINCIA DE
SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2017 - 2019**

Waldir Eduardo Palli Mamani

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

Asesora: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Co-asesora: Lic. Yoni Felicitas Fernández Llerena

JULIACA - 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES
EN EL SECTOR COMERCIAL EN LA PROVINCIA DE
SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2017 - 2019**

Waldir Eduardo Palli Mamani

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

Asesora: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Co-asesora: Lic. Yoni Felicitas Fernández Llerena

JULIACA - 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES EN EL
SECTOR COMERCIAL EN LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL
PERIODO 2017- 2019

Waldir Eduardo Palli Mamani

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Asesora: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Co-asesora: Lic. Yoni Felicitas Fernández Llerena

JULIACA - 2021

Palli-Mamani, W.E. (2021). *Inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Palli Mamani, Waldir Eduardo.

TÍTULO: Inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019

PUBLICACIÓN: Juliaca 2021

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (114 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca

CÓDIGO: 05-000015-05/P21

NOTA: Incluye bibliografía

ASESORA: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

CO-ASESORA: Lic. Yoni Felicitas Fernández Llerena

PALABRAS CLAVE:

Inadecuación ocupacional, desajuste educativo, subempleo, mercado laboral, profesionales.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

**“INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES EN EL SECTOR
COMERCIAL EN LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN EN EL PERIODO 2017- 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**

Presentado por:

Bach. Waldir Eduardo Palli Mamani

Sustentado y aprobado ante el siguiente jurado:

**Dr. Juan Manuel Tito Humpiri
PRESIDENTE DE JURADO**



**Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas
JURADO**



2º MIEMBRO

**M.Sc. Illich Xavier Talavera Salas
JURADO**



3º MIEMBRO

**Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
ASESORA DE TESIS**



**Lic. Yoni Felicitas Fernández Llerena
CO-ASESORA DE TESIS**

Dedicatoria

Esta tesis dedicada a:

A mi madre Marina Mamani quien, con su amor, paciencia, consejos me permitieron llegar a cumplir mis metas y por inculcar en mi persona esfuerzo y valentía.

A mi hermano Víctor Palli por acompañarme con su cariño y por estar conmigo en cada momento. A toda mi familia por sus orientaciones y palabras de aliento en mi camino de la educación formativa.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis amigos de las organizaciones juveniles por extender su mano en el hombro en los momentos difíciles y en asumir retos; esto es posible gracias a ustedes.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a todas las personas que contribuyeron al proceso y conclusión en este trabajo. Mi gratitud se dirige en primera instancia, a la Dra. Mayda Yanira Flores Quispe quien aceptó ser mi asesora de tesis, por su confianza, acompañamiento con sus aportes y sugerencias.

Se agradece, además, a la directora de Promoción del Empleo, Formación Profesional y el MYPE de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de la región de Puno, la Lic. Yoni Felicitas Fernández Llerena co-asesora de este proyecto, por su colaboración al acceso de información de datos, las orientaciones y sugerencias para la retroalimentación al desarrollo de la investigación.

De la misma forma a los que contribuyeron por la facilitación de data informativa, al Centro de Empleo de la Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Román, a la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Puno, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Educación.

A mis jurados Dr. Juan Manuel Tito Humpiri, Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas y al M.Sc. Illich Xavier Talavera Salas, por sus recomendaciones para el mejoramiento de esta investigación.

Finalmente, a la Unidad de Investigación al M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca por la incidencia en la elaboración de proyectos de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
ÍNDICE DE ANEXOS	10
RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Problema de Investigación	15
1.2 Preguntas de Investigación	18
1.3 Objetivos de la Investigación	18
1.4 Justificación de la investigación	19
CAPÍTULO II	21
REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Marco Teórico	28
2.3 Marco Conceptual	33
CAPÍTULO III	38
MATERIALES Y MÉTODOS	38
3.1 Enfoque y Tipo de Investigación	38
3.3 Población y Muestra	38
3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación	39
3.4.1 Descripción del Instrumento	40
3.4.2 Procedimiento y Análisis de datos	42
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48

4.1 Distribución Muestral de las variables	48
4.2 Características de los Trabajadores en el Sector Comercial en la Provincia de San Román	49
4.2.1 Trabajadores Profesionales Según Rangos de Edad en el Sector Comercial	49
4.2.2 Trabajadores Profesionales Según Rangos de Edad y Educación Superior	50
4.2.3 Trabajadores Profesionales Según Sector de Educación Superior	51
4.2.4 Trabajadores Profesionales del Sector Comercial Según su Oferta Formativa	52
4.3 Características de la Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales en el Sector Comercial Respecto a su Posición Ocupacional	53
4.3.1 Profesionales del Sector Comercial Según Posición Ocupacional y oferta formativa	53
4.3.2 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales Según su Posición Ocupacional	54
4.3.3 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales Según Rangos de Edad	56
4.3.4 Inadecuación Ocupacional de los trabajadores Profesionales del Sector Comercial Según Modalidad de Trabajo	57
4.4 Características de la Inadecuación Ocupacional según Oferta Formativa de los Profesionales en el Sector Comercial	58
4.4.1 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores profesionales del sector comercial según su oferta formativa	59
4.4.2 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales Según su Nivel Educación Superior	60
4.5 Características de la Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales en el Sector Comercial Según su Ingreso	61
4.1.1 Cálculo Estadístico de Correlación de Variables de los Trabajadores en el Sector Comercial en la Provincia de San Román	63
Discusión	66
CAPÍTULO V	75
5.1 Conclusiones	75
5.2 Recomendaciones	77
Referencias bibliográficas	80
Anexos	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterio de elección según clasificación del sector económico de las empresas de la provincia de San Román	39
Tabla 2 Clasificación de inadecuación ocupacional según nivel de educación y competencia ocupacional	41
Tabla 3 Características de la variable posición ocupacional conforme al código nacional de ocupaciones y categorías de la inadecuación ocupacional	44
Tabla 4 Características de la variable oferta formativa conforme al clasificador nacional de programas de educación y categorías de la inadecuación ocupacional	46
Tabla 5 Características del variable ingreso y categorías de la inadecuación ocupacional.	47
Tabla 6 Medidas de tendencia central por rangos de las variables	48
Tabla 7 Inadecuación ocupacional en los trabajadores profesionales según su posición ocupacional	55
Tabla 8 Inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector comercial según rangos de edad en el periodo 2017 - 2019	57
Tabla 9 Inadecuación ocupacional en los trabajadores según modalidad de trabajo	58
Tabla 10 Inadecuación ocupacional en los trabajadores profesionales según oferta formativa	59
Tabla 11 Inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector comercial según su nivel de educación superior	61
Tabla 12 Inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector comercial según su ingreso	62
Tabla 13 Cálculo estadístico de correlación de variables según objetivos	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Profesionales del sector comercial según rangos de edad en el periodo 2017 - 2019	49
Figura 2 Profesionales del sector comercial según rangos de edad y educación superior en el periodo 2017 - 2019	50
Figura 3 Profesionales del sector comercial según sector de educación superior en el periodo 2017 - 2019	51
Figura 4 Profesionales del sector comercial según su oferta formativa en el periodo 2017 - 2019	52

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de investigación del indicador de inadecuación ocupacional	91
Anexo 2 Estadísticos de fiabilidad de los elementos de las variables	92
Anexo 3 Frecuencias de ingreso de los profesionales en el sector comercial	92
Anexo 4 Frecuencia de edad de los profesionales en el sector comercial	93
Anexo 5 Clasificación y descripción de las ocupaciones de los trabajadores profesionales en el sector comercial de la provincia de San Román.	94
Anexo 6 Conformación de la variable posición ocupacional al código nacional de ocupaciones 2015	95
Anexo 7 Clasificación y descripción del campo de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productiva de los trabajadores profesionales en el sector comercial de la provincia de San Román.	96
Anexo 8 Conformación de la variable oferta formativa ocupacional al clasificador nacional de programas de educación superior 2018	97
Anexo 9 Categorías de la Inadecuación ocupacional y características de los profesionales en el periodo 2017 - 2019	98
Anexo 10 Profesionales del sector comercial según posición ocupacional y oferta formativa en el periodo 2017 - 2019	99
Anexo 11 Lista de empresas del sector comercial en la provincia de San Román 2019	101
Anexo 12 Información de Institutos de Educación Superior Tecnológico en el periodo 2017 – 2018	102
Anexo 13 Provincia de San Román matrícula de Institutos de Educación Superior tecnológicos 2017 – 2018	103
Anexo 14 Información de la región Puno general de CETPRO 2017-2018	103
Anexo 15 Información de la provincia San Román: matrícula de CETPRO según carreras 2017- 2018	104
Anexo 16 Clasificador nacional nivel profesional técnico 2018	105
Anexo 17 Indicadores socioeconómico laboral de la región de Puno	106
Anexo 18 Solicitud recibida de MINEDU sobre oferta formativa en la provincia de San Román	106

Anexo 19 Memorándum recibido sobre reporte de matriculados de la educación universitaria, técnica y centros productivos	106
Anexo 20 Carta recibida del centro de empleo San Román sobre data informativa de usuarios con relación laboral en el sector comercial	106
Anexo 21 Oficio recibido de data informativa de número de matriculados de la educación superior	106
Anexo 22 Carta recibida del MTPE sobre data estadística sobre posición ocupacional de trabajadores en el sector comercial	106

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo identificar las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019. Los datos incluyen: al registro de datos administrativos de la planilla electrónica dispuesta por la oficina de estadísticas y tecnologías de la información y comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el centro de empleo de la provincia de San Román sobre perfiles de usuarios con antecedentes laborales al sector comercial; incluyendo como muestra a 1542 trabajadores. Metodológicamente se empleó el diseño no experimental de corte transeccional; para analizar los determinantes de la inadecuación ocupacional se utilizó como instrumento en el modelo de Groot y Maassen van den Brink (2000), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) modelo que condiciona la presencia de los desajustes comparando entre el nivel educativo real con la ocupación laboral. Los resultados indican respecto a la posición ocupacional mayores puntuaciones de sobreeducación en los puestos de ventas, caja y reposición (22.4%, 6.3%, 9.9% respectivamente); en relación a la oferta formativa los profesionales con campos educativos de ciencias contables, administrativas, salud y sociales (8.4%, 7.5%, 5.5%, 5.1% proporcionalmente) presentan mayor proporción de sobreeducados; referente al ingreso los profesionales con retornos económicos menores a 800 nuevos soles presentan mayor concentración de sobreeducación mientras los adecuadamente ocupados en el rango de 800 a 1200 nuevos soles determinación deviene a la experiencia laboral asumida a lo largo del tiempo emparejando la experiencia a ocupaciones que sí les corresponde. Se concluye que existen sectores significativos de profesionales con la no correspondencia entre posición ocupacional y formación, desajustes educativos y brechas salariales por rangos de valores e inadecuación ocupacional criterios que devienen por la situación del mercado laboral y movilidad ocupacional.

Palabras clave:

Inadecuación ocupacional, desajuste educativo, subempleo, mercado laboral, profesionales.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, la discusión en las agendas de gobierno en América Latina están dirigidas a las políticas pre mercado, entre ellas la agenda sobre la discrepancia entre las necesidades del mercado laboral y la oferta educativa disponible (Gontero y Alborno, 2019); para los profesionales ocupados esto se traduciría estar sobreeducados o cumpliendo otra característica de la inadecuación ocupacional (Carrasco y Suárez, 2018); definida como el grado situacional de un individuo ocupado en el mercado laboral, en el que posee un nivel de formación educativa superior a la requerida del trabajo (McGuinness, 2006).

En el Perú, la discusión a este problema es alarmante, los hallazgos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) enmarcan que esta posición se agravó para el sector juvenil comprendidos entre 18 a 29 años de edad, pues 6 de cada 10 profesionales jóvenes se encuentran inadecuadamente ocupados. Además, a lo largo de la década la incidencia de la sobreeducación en el campo educativo superior ha experimentado un crecimiento moderado pero constante (Lozano, 2016); fracción importante de profesionales perciben retornos económicos menores a los de aquellos en situación de ocupados adecuadamente (Manrique y Yamada, 2016), además que en el sector comercial representa mayor puntuación de sobreeducados con campo educativo de ciencias sociales y naturales (Apaza, 2019).

Por ello, el trabajo presentado aborda una descripción de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román respecto al periodo 2017-2019; en el que se muestra la evidencia del desajuste en ocupaciones de los profesionales, para su medición mediante la descripción y comparación de la formación educativa de los trabajadores con sus puestos de trabajo se define en razón a la teoría del desajuste educativo con definición objetiva (Groot y Maassen van den Brink, 2000). Entonces en línea con esto, se planteó como objetivo identificar las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales del sector comercial de la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019; es así que se presenta en la hipótesis que las características de los profesionales están vinculadas a la sobreeducación en el mercado laboral.

La estructura de la investigación cuenta con cinco capítulos. En el capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, preguntas de investigación, objetivos de investigación y la

justificación. En el capítulo II, proporciona la revisión de literatura con antecedentes a nivel internacional y nacional, como también las teorías que explican el desajuste ocupacional, así como las definiciones conceptuales. En el III capítulo, se presenta la metodología de investigación y el procedimiento del análisis de los datos, aunado a esto la medición de la sobreeducación. En el IV capítulo se presentan los resultados y la discusión respectiva. Y finalmente en el V capítulo, se detalla las conclusiones y confiere posibles recomendaciones. Se pretende en lo sucesivo contribuir con información que será de gran utilidad a los responsables de evidenciar el panorama y exigencias del mercado laboral y la condición de los trabajadores en el sector comercial de la provincia de San Román; a través de los resultados y datos descriptivos obtenidos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema de Investigación

En muchos países en vías de desarrollo adoptan invertir en educación en los profesionales, como oportunidades facilitadoras de la fuerza laboral para su tránsito en el mercado laboral no obstante son cuestionadas por la situación en que se encuentran los profesionales con dificultades laborales por el alza de la inadecuación ocupacional o subempleo, estas variaciones están esquematizadas según el número de horas, por bajos ingresos y los desajustes ocupacionales (Jensen y Slack, 2003). Estos problemas de inadecuación o desajuste ocupacional están adheridos con el subempleo cuyas cualidades se encuentran en la formación y en la ocupación del profesional pues a comparación con trabajadores emparejados ellos se encuentran en situación de desventaja por la temporalidad del empleo (horas) y el ingreso que perciben, ignorando las características de su oferta formativa (Capsada-Munsech, 2017).

Para afrontar una transición adecuada de la educación al trabajo, es clave vincular en el sistema educativo las habilidades cognitivas y socioemocionales con el aprendizaje para conducir a un empleo pleno y decente del profesional, afrontar las demandas del mercado laboral y evitar el paso al subempleo (Jaramillo y Silva-Jáuregui, 2011). Y el abarcar estas diversas medidas deben ser forjadas según contexto y desarrollo del estado, alcanzando ampliar consultas y conjugar acuerdos entre las instituciones que ejercen influencia sobre el panorama y funcionamiento de los mercados laborales (Oficina Internacional del Trabajo, 2015).

En las economías del siglo XXI, los países avanzados, la información de vacantes es monitoreada de cerca por la importancia que tiene en los análisis sobre el mercado de trabajo (González Velosa y Peña Tenjo, 2019). Los mercados de trabajo en la región se caracterizan por su insuficiente demanda de empleos, significativas brechas en la calidad de esos empleos, en el acceso a la protección social y en los ingresos laborales, que en alta proporción son inferiores a los salarios mínimos legales y a lo requerido para superar la pobreza y lograr

niveles adecuados de bienestar, a raíz de lo cual una proporción importante de ocupados trabajan largas jornadas (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018).

En relación a la tasa de desempleo mundial, los jóvenes presentan tres veces mayor la posibilidad de ubicarse en una posición de desempleo al de los adultos con 13 puntos porcentuales (UNESCO, 2018). Esta discusión se ha asociado, más que al efecto de la tecnología, al escaso desarrollo productivo y fortalecimiento de las potencialidades de los ciudadanos para su inserción en los mercados de trabajo, de la misma forma el de garantizar el ajuste estructural entre oferta y demanda de mano de obra y fomenta la formalidad como acciones estratégicas (OIT, 2016).

En los países de la región unas de las causas estructurales se encuentran en la inexistencia de un catálogo de cualificaciones requeridas por los sectores productivos y criterios limitados de reconocimientos o procesos de acreditación de competencias de los profesionales (Gamero, 2015). Además, la región de América Latina y el Caribe exhibe la mayor brecha del mundo entre la oferta disponible de competencias y las demandadas por las empresas. Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OECD (2017) en América Latina la discusión es débil sobre las brechas de la educación profesional y técnica con las competencias calificadas que demandan las empresas de distintas actividades económicas. No obstante, lo anterior, permite dinamizar los sectores productivos y no generar situaciones de incertidumbre en los buscadores de empleo en cuestiones de condiciones externas futuras.

Por ello, la estabilidad de la tasa de desocupación esconde la necesidad de muchos factores determinantes como el acceso de hogares a empleos de baja calidad generando ingresos laborales para su subsistencia y a la vez distorsionando su perfil de egreso (Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2019). A pesar de existir como propuesta, presenta como oportunidad y temas convenientes para el 2030, la importancia de incrementar considerablemente la cantidad de población juvenil y adulta con acceso y disposición de competencias suficientes tanto profesionales y técnicas para el ingreso en un mercado laboral decente y promoción de planes de emprendimiento (CEPAL, 2016).

En el Perú, la mayor fuente de nuevos trabajos fue el sector informal, habitualmente caracterizado por ingresos laborales bajos e inestables y condiciones de protección laboral y

social precarias; esta complejidad, se impone para el grupo juvenil profesional comprendidos entre las edades de 18 a 29, los casos jóvenes que se desempeñan en ocupaciones para los que no han sido formados tiende a ser creciente pues asciende a 58,7 %, es decir, 6 de cada 10 jóvenes profesionales que laboran en el sector privado formal caen en tasa de inadecuación ocupacional, lo que supone consecuencias en sus primeras etapas de sus carreras laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016).

Esta problemática en discusión para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) es mayor para trabajadores que tuvieron formación de educación técnica con cifra de 68,3 % mientras con 53,9 % se ubican los profesionales con educación formativa universitaria; situación que refleja la falta de correspondencia entre la formación recibida y finalmente la ocupación que desempeña un profesional. Estos criterios de falta de correspondencia pueden producirse según Madrigal (2003) en sus dos vertientes la subeducación llamada también sobreutilización situación que se presenta cuando el nivel educativo del profesional o técnico es inferior al requerido por su puesto de trabajo; y por otro lado la sobreeducación o subutilización se muestra cuando la educación formativa del trabajador es superior a los requerimientos de la empresa para que desempeñe una ocupación laboral particular.

En la región de Puno, conforme a los reportes del Observatorio de la Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral recopilado en (MINTRA, 2014) evidencian que los niveles de sobreeducación o subempleo profesional podrían estar determinadas en relación a su ingreso o el número de horas de trabajo; asimismo, inciden que la presencia de la sobreeducación presenta mayores niveles en los departamentos de Ica con 61,7 % y 61,6 % la región de Puno. Además, que el grupo de sobreeducados presentan mayor concentración en las primeras etapas laborales de los profesionales (Apaza, 2019). Es conveniente construir información y analizar esta temática sobre las características del mercado laboral en el sector comercial así adaptar bases de discusión para interpretarlas y observar su evaluación para toma de decisiones a largo plazo.

1.2 Preguntas de Investigación

Preguntas General

- ¿Cuáles son las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019?

Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la Provincia de San Román en el periodo 2017- 2019 respecto a su posición ocupacional?
- ¿Cuáles son las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la Provincia de San Román en el periodo 2017- 2019 respecto a su oferta formativa?
- ¿Cuál es la brecha salarial de los profesionales adecuadamente ocupados e inadecuadamente ocupados del sector comercial de la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019 respecto a su ingreso?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Identificar las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019.

Objetivos Específicos

- Describir las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román respecto a su posición ocupacional en el periodo 2017- 2019.

- Describir las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román respecto a su oferta formativa en el periodo 2017- 2019.
- Conocer la brecha salarial de los profesionales adecuadamente ocupados e inadecuadamente ocupados del sector comercial de la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019 respecto a su ingreso.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica; ya que la pertinencia de esta investigación deviene al análisis del mercado laboral procurando ser una contribución significativa al planteamiento de discusiones teóricas e inclusión en la agenda sobre la problemática de la inadecuación ocupacional de los profesionales en relación a las exigencias de la dinámica del mercado laboral en el sector comercial tanto como en la oferta y demanda.

Justificación Metodológica; por la contribución de un instrumento de investigación encuadrada al modelo de (Groot y Maassen van den Brink, 2000; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016) y producto del beneficio de la información recopilada permitirá la definición en el análisis de la medición de la inadecuación ocupacional; además su alcance confiere el estudio en cuestiones de incidencia, relación y evolución de las características de los profesionales en el sector productivo formal comercial.

Justificación Práctica; a razón del análisis de la determinación de la inadecuación ocupacional esta investigación presenta posibles determinantes a la problemática en discusión e inferir el motivo de las discrepancias entre la educación de los empleados y las ocupaciones que desempeñan y explicación del nivel de incidencia según su oferta formativa, posición ocupacional e ingreso de los profesionales en la dinámica del mercado laboral en el sector comercial, de modo que generar un móvil para la mejora de toma de decisiones en la planificación de políticas públicas locales.

Justificación Social; debido a que esta investigación respalda y anticipa por un lado a las instituciones de formación profesional para evidenciar el panorama y comportamiento del mercado laboral en el sector comercial; del mismo modo a las organizaciones privadas y públicas para discutir sobre la cobertura de esas demandas laborales insatisfechas y al consenso académico sobre la importancia del análisis del mercado laboral para dinamizar los sectores productivos en la economía regional.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

La situación desventajosa por las características de los individuos en referencia a las dificultades y modalidades laborales en sus ocupaciones (formación y empleo), la inadecuación ocupacional, desajuste ocupacional, sobreeducación y subempleo son conceptos estrechamente vinculados (Capsada-Munsech, 2017); en consecuencia, los siguientes antecedentes ayudarán en proporcionar el contexto racional sobre el tema de estudio.

A Nivel Internacional

Según Romero (2018) en su artículo “El fenómeno de la sobreeducación entre los jóvenes españoles” con base de datos del programa de evaluación internacional de competencias desarrollada por la OCDE comprendido en 6055 individuos en su metodología utilizó el modelo ORU (Over-, Required-, and Under-Education) de Duncan y Hoffman (1981) entre sus resultados se encontraron que la población juvenil con un 41 % se encuentra en situación de sobreeducados posición en desventaja respecto a los otros grupos etarios ocupacionales y concluye que estos jóvenes están ocupados en puestos con menor requerimiento educativo para los que alcanzaron ellos.

Mientras tanto Ramirez (2019) en su artículo “Sobreeducación en el mercado laboral chileno” donde plantea la incidencia de la sobreeducación en la fuerza laboral, al utilizar como metodología la evaluación de impacto Propensity Score Matching mediante el uso de datos disponibles de la encuesta de caracterización socioeconómica nacional de Chile, estima las diferencias entre los trabajadores sobreeducados llegando a resultados sobre incidencia de la sobreeducación en las ocupaciones de labor ejecutiva, técnicas y de oficina concluyendo que dichos profesionales perciben menores remuneraciones determinada por la ocupación y no por la productividad.

En la misma línea Sandoval (2017) en su investigación “Estudio de los desajustes por calificación en Chile: la sobre y sub calificación” conforme a la publicación de los datos de la encuesta de caracterización socioeconómica nacional del año 1994 a 2015 mediante el uso de un estudio pseudo panel un modelo logit en sus resultados se hallaron que las mujeres jóvenes tienen mayor probabilidad de estar sobrecualificados y con menores tasas de retorno económico frente a otros a los calificados concluyendo que los jóvenes tienen mayor probabilidad a estar sobreeducados.

Asimismo en su investigación García (2020) titulado “Desajuste educativo en el mercado laboral de Ecuador” a través del método estadístico se identifican los indicadores del desajuste educativo por grupo ocupacional quien trabajó con datos correspondientes al año 2015 la encuesta de empleo, desempleo y subempleo realizada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos sobre los resultados los trabajadores con trabajo en el área académica administrativa presenta el porcentaje más alto de sobreeducación con un 29.2 % y respecto a la categoría de empleo el sector público con mayores niveles de trabajadores sobreeducados con 13.9%, que le permitieron concluir que el desajuste puede extenderse en el tiempo si el sistema educativo no ajustan sus planes al contenido de los requerimientos de los puestos de trabajo.

De la misma forma Escoto Castillo et al. (2020) en “La sobreeducación en México: ¿Promotora o inhibidora de la exclusión laboral?”, analiza el perfil de los trabajadores sobreeducados con base en datos de la encuesta nacional de ocupación y empleo del tercer trimestre del 2019 con estimación de modelos logísticos los resultados indican que la existencia de la sobreeducación funciona para determinados grupos que producen remuneración inadecuada y baja cobertura de seguridad social; a esto considera finalmente que la discusión de la expansión educativa es útil en México pero si es aún más importante generar un mercado laboral para una oferta más escolarizada.

Por su parte Sánchez Sellero et al. (2014) en “Sobrecualificación en tiempos de crisis en España” explican el fenómeno y el campo educativo más afectado a través de los datos provenientes de la encuesta de calidad de vida en el trabajo con metodología descriptiva entre sus resultados la sobrecualificación o sobreeducación se asocian a las personas universitarias

comprendidas en el grupo etario de 16 a 24 años de edad: concluye que la sobrecualificación se asocia al sector juvenil universitario ocupados en puestos que no requieren cualificación.

De la misma forma Puente (2016) en su artículo del “Desajuste de competencias entre la oferta y demanda de trabajo en España”, se plantea un índice en relación al desajuste de sus competencias a las tareas empleadas por los distintos colectivo de investigación exploratoria realizó una muestra representativa entre 16 y 65 años, el instrumento utilizado fue una encuesta que midió y evaluó las competencias y recogió información sobre el conjunto de tareas realizadas por los individuos, entre las que se encuentra la frecuencia en el trabajo de diferentes acciones. Esta investigación concluye en que las causas de este problema son múltiples y una de ellas es el desajuste entre las competencias laborales demandadas y las ofrecidas por los individuos que buscan un empleo, asimismo las habilidades demandadas por el mercado de trabajo son más exigentes cuyo criterio da una clara necesidad de formación especializada para la ocupación de la demanda laboral.

Como también Farné et al. (2017) efectuaron un estudio en su observatorio de “Mercado laboral y educación: desajuste educativo en Colombia”, presentaron la evolución del desajuste educativo, con diseño exploratorio, recurriendo a los datos del observatorio de mercados de trabajo y encuesta de hogares, en su metodología para la estimación del desajuste educativo corresponde al enfoque objetivo en su versión según (Groot y Maassen van den Brink, 2000). Concluyeron que se ha encontrado que en 2016 cerca del 50 % de los trabajadores colombianos estaría “correctamente” ocupado, de la cual un 20 % estaría en condición de sobreeducación o el trabajador no tendría un nivel superior profesional respecto al cargo ocupado y el restante 30 % en condición de subeducación que tendría un nivel inferior respecto a su ocupación cuyo puesto se sostendría a través de la experiencia.

En la misma línea Pérez et al. (2017) en Sobreeducación en Colombia: Un análisis de los determinantes y desajustes del mercado laboral en un contexto nacional y regional abordaron contextualizada en la costa caribe de ese país con la disposición de datos de encuesta integrada de hogares ,emplearon para éste fenómeno a través del modelo probabilístico tipo logit sobre la ausencia y/o presencia de la sobreeducación sobre sus resultados encuentra que la sobreeducación se presenta en los segmentos productivas más industrializados, en las

conclusiones encontraron que la costa caribe presenta que a mayor edad menor probabilidad de sobreeducación mientras que los jóvenes mayor situación de sobreeducación.

A Nivel Nacional

De acuerdo con Apaza (2019) en su investigación “Desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes egresados universitarios” a través de un modelo probit con base de datos de la encuesta nacional de hogares ENAHO 2014 en el grupo etario desde los 21 hasta los 30 años en sus resultados la incidencia de sobreeducación se encuentra en mayor proporción en el sector comercio al contrario el sector de servicios presenta menor presencia de sobreeducados; concluyendo que el sector comercio presenta mayor puntuación de sobreeducación destacando las carreras de ciencias sociales y humanidades.

En la misma línea Lozano (2016) en “Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011” exploró las características de los trabajadores a partir de los datos de la encuesta nacional de hogares 2007 – 2011 mediante un modelo logit encuentra que los sobreeducados pueden estar asociados a salarios menores y encontró que es mayor la probabilidad de pasar de adecuadamente empleado a ser sobreeducado; concluye que provenir del sector privado asocian a los trabajadores posición de sobreeducados con nivel educativo elevado al requerido por la ocupación generando sanciones salariales.

Según Flor (2018) en “La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo, un estudio en las ciudades capitales del Perú” mediante el uso de datos secundarios de universidades con fuentes de mallas curriculares reglamento de obtención del bachillerato y de las prácticas 2014, como también la encuesta nacional de egresados universitarios y universidades del INEI, en los principales hallazgos encontraron que realizar la prácticas preprofesionales incrementa en 34 % de probabilidad de trabajar en un empleo relacionado con la carrera que estudio.

Para Burga y Moreno (2013) en su investigación ¿Existe subempleo profesional en el Perú Urbano?, se planteó un análisis sobre el subempleo profesional (discordancia profesión ocupación) con metodología y construcción del indicador de la discordancia ocupacional y

con la base de datos de la encuesta nacional de hogares ENAHO, en sus resultados obtiene que el 44 % de los egresados de educación superior universitaria se encuentra ocupado en actividades que no guardan relación con su formación profesional y el 62.8 % de cada diez egresados de educación superior se encuentran en ocupaciones inferiores a los estudiados. Concluye que el impacto de la discordancia ocupacional en el trabajador sobre sus ingresos laborales y que un trabajador profesional gana 33 % menos en comparación a un profesional que sí ejerce una ocupación para lo cual ha sido formado.

En la investigación de Sánchez (2019) “Habilidades, formación para el trabajo y subempleo juvenil: un enfoque de ciclo de vida” se planteó caracterizar los determinantes del subempleo y formación para el trabajo en Perú bajo un enfoque de ciclo de vida, y con un énfasis en explicar las brechas de género observadas, a través de datos secundarios del estudio Niños del Milenio (NdM), con muestra correspondiente al Perú se reparte a lo largo de 20 sitios centinelas, elegidos al azar del universo de distritos existentes en Perú, excluyendo los que representaban al 5 % con más ingresos, en los resultados de educación superior se observa que tener una madre con educación superior y provenir de un hogar aumentan la probabilidad de asistir o haber completado la educación superior universitaria y técnica a los 22 años. Mientras que en la probabilidad de trabajar y tener un empleo formal se encuentra, que aquellos que están estudiando una carrera técnica tienen una menor probabilidad de estar trabajando en 9 puntos porcentuales y en el caso de la educación superior universitaria se encuentra el resultado contrario una reducida probabilidad de tener empleo formal en 13 puntos porcentuales.

Por su parte, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2015) en “Demanda laboral de técnicos en el Perú y expectativas sobre la certificación de competencias” realizó un estudio en identificar las ocupaciones técnicas con mayor demanda en el mercado laboral peruano, con el propósito de orientar la labor de certificación de competencias del SINEACE. En su metodología para estimar la demanda laboral se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Llegaron a la conclusión, que hay tendencia a una mayor relación entre estudio y ocupación de los técnicos porque las empresas formales requieren

mano de obra formalmente calificada y con mucha frecuencia exigen competencias blandas o socioemocionales.

En otro contexto para Yamada y Oviedo (2016) en la “Educación superior y subempleo profesional: ¿Una creciente burbuja mundial?” se plantea como objetivo realizar un legajo en relación al análisis de la extensión necesaria de regulación de la cantidad y calidad en un contexto de creciente demanda y oferta de educación superior. y concluyen que, para que el mercado funcione adecuadamente en estos ámbitos es poner en agenda la calidad de la formación y la empleabilidad de los egresados, y cierta regulación de la oferta, sobre todo en el caso de la apertura de nuevas entidades formativas así asegurar un mínimo razonable de calidad y pertinencia del servicio a ofrecerse a los usuarios de manera que la calidad educativa es el factor más determinante en la probabilidad de que un profesional sea sobreeducado..

Para Novella et al., (2019) en la “Encuesta de habilidades de trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú” elaborada por el Banco Interamericano de desarrollo BID apenas el 7 % de las empresas utilizan los servicios públicos de bolsa de trabajo, al tiempo que solo el 18 % de la población conoce la existencia de Centros de Empleo, lo que agrava el proceso de intermediación laboral y el reclutamiento de la empresas la cual recae en el descalce entre la oferta y demanda laboral, por lo que las empresas se ven insatisfechas en sus demandas, este criterio merece el fortalecimiento en la cobertura de la Red Nacional del Servicio Nacional de Promoción del Empleo en los gobiernos provinciales; no obstante el 47 % de las empresas en el Perú enfrentan dificultades al cubrir una vacante de forma adecuada, y el 76 % de estas vacantes difíciles de llenar se explica por la falta de habilidades y competencias de los candidatos sostiene que se debe asegurar e incrementar la cobertura de ofertas de las instituciones de formación facilitando su articulación al mercado .

Mientras el gobierno del Perú en el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (2019) en el “Plan Nacional de competitividad y productividad” en su objetivo prioritario cinco se plantea crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo, para

la generación de empleo digno en la cual plantea reducir la brecha existente entre las necesidades de los empleadores y las competencias de la fuerza de trabajo así lograr un mercado institucionalizado y formal logrando un tránsito eficiente en la economía; de esta manera se aprovecharía y canalizaría el talento de los profesionales hacia empleos más productivos, formales y en condiciones dignas.

A nivel local

En Puno en “La inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector privado formal” evidenciada por MINTRA (2014), mediante datos de la ENAHO la inadecuación ocupacional en su vertiente sobreeducación la incidencia de ésta según regiones, Puno con 61.6 % acompaña a Ica 61.7 % en términos de subutilización; estas condiciones podrían estar determinadas por la débil prevalencia del sector formal con calidad de empleo perjudicando al ingreso de trabajador y esta situación se explicaría que en las primeras etapas laborales del profesional egresado acepta ocupaciones con menor requerimiento con el fin de sumar experiencia laboral para acceder a empleos más conformes para el cual estudió.

Para Calsin Quispe y Calsín Sánchez (2016) en “La inserción en el mercado laboral: un análisis de la situación ocupacional de los egresados de económica en la región de Puno, 2014” a través de un análisis descriptivo y analítico con estimación del modelo logit entre sus resultados encuentra que los egresados de economía presentan en 70% en situación de adecuadamente empleado mientras el restante del global permanecen en condiciones de subempleo y desempleo, respecto a los adecuadamente ocupados muestran relación favorable en variables de sector, ingreso y tipo de contrato.

2.2 Marco Teórico

Teoría del Capital Humano

De acuerdo a Garrido Trejo (2007) esta teoría considera que, sobre la base del conocimiento de estos elementos, y sus características; se podría formular un modelo más o menos cercano a los conocimientos, capacidades y habilidades propias que surgen por el proceso educativo y que son requeridos para cada trabajo de la esfera productiva. Para esto es, las personas desarrollarán diferentes actividades con distinto grado de eficiencia, de forma que los trabajadores se distinguirán por las diferencias de productividad en la realización de tareas similares. Según su propuesta de definición del capital humano en el contexto internacional; la adecuación de cada trabajador para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo dependerá las habilidades que posea.

El capital humano determinará, pues la capacidad que un individuo tiene para realizar un trabajo Giménez (2003). Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD (2007) estas aptitudes y habilidades son inherentes a una persona cuyas acciones construyen y adhieren una serie de cualificaciones al invertir en educación y capacitación que les será de utilidad en el largo plazo.

En ese contexto Vargas-Hernández y García Oliva (2019) define como los conocimientos, talentos, habilidades y capacidades en las que el individuo invierte a lo largo de su vida para satisfacer su bienestar personal y aumentar su productividad en el mercado laboral desde la búsqueda de empleo, esta inversión se realiza principalmente mediante la educación además de aumentar sus ingresos en el mercado de trabajo, contribuye con mejoras en términos de salud, cultura, mayor estatus social y prestigio.

Según Benavente (2008) refiere que la teoría del capital humano es a partir de la adquisición de habilidades y competencias ajenas a la adherencia de la persona estas así sean reconocidas por parte de la empresa a esto se suma la presencia de diferencias de cualificación en el mercado de trabajo cuando no hay consecuencia en la aportación de capital humano por los mismos.

Para la OIT (2019) sostiene que las instituciones, administradas por consejos tripartitos; entidades en la regulación e implementación en temas laborales las instituciones de formación universidades, institutos, colegios y los empleadores; podrían dar a los futuros trabajadores acceso a la educación y la formación haciendo hincapié en las competencias profesionales para permitir un adecuado ecosistema en la inserción laboral.

Además González et al. (2004) plantea debatir en “Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades” que las entidades educativas superiores deben desechar la idea de la autosuficiencia en el diseño educativo sobre procesos de enseñanza en competencias y habilidades para los estudiantes por lo que se deben enfocar y orientar innovadoras ideas de articulación e intercambio con otras instituciones educativas y entidades laborales para debatir sobre los modelos universitarios así afrontar de forma equilibrada la demanda del mercado laboral.

De la misma forma Beneitone y Wagenaar (2014) conforme a los aportes de empleadores, académicos y el gobierno desarrollar perfiles de titulación de calidad sobre programas de estudio en el sistema educativo de manera que dar correspondencia al mercado de trabajo con las competencias adquiridas por los estudiantes. Para el diseño de las competencias del profesional implica para las universidades identificar y dar un modelo transformador en las currículas en el abordaje de la formación de las competencias genéricas (socioemocionales) y específicas (funciones para tareas de un trabajo) al estudiante y afrontar de forma adecuada las condiciones del mercado laboral (V. González y González, 2008).

Teoría del Emparejamiento

Para Rahona (2008) considera que el desajuste educativo entre el nivel de estudios del trabajador y las necesidades calificadas del puesto de trabajo se derivan de la existencia de información imperfecta en el mercado laboral. En las fases iniciales de la carrera laboral de los individuos, tanto empleadores, como empleados, tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la demanda laboral. Así, los futuros empleados tomarán en cuenta los salarios y la reputación de la empresa, para intentar conocer las condiciones de trabajo y posibilidades de formación y promoción que ofrecen los empleadores, además en

el proceso de reclutamiento evaluarán el perfil profesional y el currículum presentado por los aspirantes.

Los profesionales en sus carreras laborales iniciales cuentan con disposición de movilidad o desplazamiento por la corta experiencia en el mercado laboral al de los que tienen más tiempo, razón son las más oportunidades de experiencias por las ocupaciones acumuladas en el mercado de trabajo (Olavarría, 2012). Sin embargo, estos indicadores no solo se basan en el desplazamiento laboral a esto se suman la posición ocupacional del trabajador, el ingreso y la temporalidad en sus cargos ahí por lo que pueden producirse los desajustes laborales del profesional. Cuando el desajuste educativo al del campo laboral insiste Rahona (2008a) que la sobreeducación genera una disminución en los rendimientos pecuniarios o monetarios de un trabajador respecto a un determinado nivel educativo, en comparación con los rendimientos obtenidos por ese nivel educativo en una experiencia laboral previa.

Teoría del Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo presupone la existencia de un oferente de trabajo, el asalariado o trabajador por cuenta ajena, y un demandante de trabajo, que contrata al trabajador a cambio de una remuneración que denominamos salario (Palacio y Alvarez, 2004).

Para Pries (1997) sostiene que el sector formal e informal se muestran en razón a las condiciones laborales del trabajador donde conjugan las relaciones contractuales de temporalidad, seguridad social e ingreso, así como también la legalidad institucional de las actividades económicas del empleador.

En la actualidad para Sela y Handy (2018) la discusión del futuro del trabajo en el mercado laboral debe centrarse a los factores que apuntan a las profundas transformaciones estructurales que tienen lugar a partir de los años ochenta, basadas en el crecimiento del sector servicios, en la intensificación de los efectos de la globalización en la competencia internacional de mercados, en los avances de la innovación tecnológica, cuyo criterio será la adaptación de los nuevos puestos de empleo como perspectiva laboral.

De la misma forma para la OIT (2019) en el informe “Trabajar para un futuro más prometedor” sostiene que la vida del trabajador se encuentra en constantes transiciones

personales además se suman a conllevar a las transformaciones mundiales pues estos criterios son oportunidad para los gobiernos apoyar a las personas para incrementar las posibilidades de afrontar las transiciones en paralelo fortalecer los servicios de empleabilidad y posicionar sosteniblemente el mercado de trabajo.

Para Mora (2008) los desequilibrios en el mercado laboral de los trabajadores tanto en su educación y su empleo es a razón de la existencia de políticas sesgadas donde se orienta el análisis a una de las partes oferta o desde la demanda aspecto que puede prolongar las imperfecciones de los trabajadores. Sin embargo, las posiciones e imperfecciones ocupacionales de los profesionales se deben al sector formal e institucional suficientes que no absorben las ofertas laborales disponibles por cubrir un puesto de empleo a esto se suma la aparición de posiciones en desventaja para individuos con menores niveles formativos de los individuos (Moreno, 2009).

Por otro lado Jiménez (2007) refiere que la inversión en el capital humano de los individuos trae beneficios sociales cuya repercusión mejora en la búsqueda de trabajo futuro así la educación ayudará a los individuos a incrementar el rendimiento en los puestos laborales cuyos efectos se traducen en la elevación de sus ingresos de igual importancia son las eficiencias en servicio de cobertura y calidad del sistema educativo si reacciona a las demandas de fuerza laboral calificada pues la disminución de recursos a este sector institucional extenderán la aparición de instituciones educativas de dudosa oferta de calidad formativa. Y reducir el desempleo en los trabajadores y la búsqueda de empleos alternativos para en el cual no han sido formados o devaluar los gastos de capital humano invertidos por los propios (Jovanovic, 1979).

La inversión en el capital humano enfrenta retos del futuro del mercado laboral en los diversos sectores para el Foro Económico Mundial Forum (2018) en el reporte “El futuro de los empleos” refiere los impactos para la fuerza laboral en distintos sectores cuyos efectos se encuentran en la exigencia del talento local calificado para las tareas laborales éstas dependen del crecimiento de la empresa, adopción de tecnologías y expansión de nuevos mercados. Mientras según la Organización internacional del Trabajo OIT (2019) Las transformaciones

digitales muestran la posibilidad para la participación más activa de los gobiernos en inversión educativa poniendo hincapié en competencias profesionales así respaldar las transiciones del mercado de trabajo, así como la promoción del sector formal empresarial a fin de proporcionar incentivos para crearla efectuando correspondencia en el dinamismo de la oferta y demanda laboral.

Teoría del Desajuste Educativo y Movilidad Laboral

Por su parte numerosos estudios en teorías del desajuste educativo indican que la sobreeducación representa y es persistente principalmente cuando los graduados inician sus carreras laborales en un contexto de insuficientes canales de búsquedas de empleos formales (Carroll y Tani, 2015); a la vez, puede ser transitoria esta situación si el graduado toma el rumbo de la movilidad laboral cuando alcance la experiencia y empareje las habilidades en su perfil de egreso en una pronta demanda laboral en la búsqueda de empleo (Meroni y Vera-Toscano, 2017).

Los trabajadores profesionales jóvenes tienen más probabilidad de ingresar a la sobreeducación al de los trabajadores mayores pues así la educación formativa es necesaria para la inserción al mercado laboral como también para su movilidad laboral (Groot y Maassen van den Brink, 2000); el problema se agrava cuando el estado se concentra principalmente en la oferta e inversión educativa de los profesionales logrando un mercado laboral saturado y mano de obra postergada opacando la discusión e implementación de la creación de empleos por lo menos suficientes para equilibrar la oferta y demanda laboral (Caicedo, 2007).

Asimismo la sobreeducación persiste si los graduados no se posicionan a las exigencias de las transiciones tecnológicas, por lo que se reasignan en el sector no calificado ocasionando que se aumente la brecha del perfil educativo adquirido a las necesidades futuras de las empresas, asimismo la progresividad de bajos salarios serán notorios como también la generación de costos para capacitar al trabajador en mejora de la producción de la empresa (Rose y Ordine, 2010); es así que la empleabilidad (habilidades y capacidades) de los graduados será nula pues estas reflejadas hacia las empresas no serán suficientes para las requeridas por los empleadores.

Según Madrigal (2003) los desajustes educativos se ponen en manifiesto cuando los egresados muestran incumplimiento de las expectativas laborales de las empresas en sus primeras experiencias laborales, es así, la muestra del declive de la posición de los individuos refugiándose en actividades económicas con poca cualificación y conformándose en retornos económicos bajos. Mientras la existencia del desajuste educativo son en consecuencia que las empresas no utilizan las distintas competencias educativas adquiridas por los trabajadores, de esta forma terminan siendo infrautilizados cuando no concuerdan con el perfil requerido en el puesto de trabajo, además que las disponibilidades de la formación del egresado terminan depreciándose en el futuro generando la persistencia de la sobreeducación (Mateos et al., 2014).

La no sincronización entre el sistema educativo y la ocupación en la que ejerce un trabajador se presentan por la deficiencia del mercado de trabajo en relación a las discordancias entre entidades educativas formativas y las empresas sobre las especialidades requeridas, ahí la aparición de las fallas puesto que los empleadores contrataran a los individuos con mayor nivel educativo en un trabajo en cuestión y que el desempeño será inconsistente por no utilizar las habilidades formadas en las escuelas (Jiménez, 1996). A esto, un mercado laboral eficiente evita distorsiones en el capital humano de los trabajadores pues evitar la movilidad de los profesionales dependen de las diferencias en su desplazamiento y la evolución o no de sus ingresos (Robinson, 2018).

2.3 Marco Conceptual

a. Capital Humano

De acuerdo a Cardona (2007) define el capital humano como el “conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”; asimismo Chiavenato et al. (2007) “la competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles”.

b. Empleabilidad

Para Moreno-Mínguez (2015) la empleabilidad es desde la perspectiva económica “un conjunto de factores principalmente relacionados con la formación, que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores”. Como también “ámbito relacionado a la formación técnico-productiva y profesional de la fuerza laboral, capacitación laboral, formación continua, a la capacitación técnica, y al re-entrenamiento de la fuerza laboral (MINTRA, 2012).

c. Tuning

De acuerdo a Beneitone y Wagenaar (2014) en el documento “Tuning América Latina Meta-perfiles y perfiles Una nueva aproximación para las titulaciones en América Latina” define como “red de comunidades de aprendizaje entre académicos, estudiantes, expertos de diferentes áreas temáticas que reflexionan, debaten, elaboran instrumentos y comparten resultados para comprender los problemas de la educación superior”.

d. Competencia

Conforme a Menéndez-Varela (2009) es definida como “la combinación de atributos con que una persona posee y puede desempeñar una tarea determinada permitiendo evaluar su nivel o grado de desempeño”.

e. Desempleo

Según la OIT (2013) el desempleo corresponde a las “personas desocupadas con referencias de que se hallen en una situación con sin empleo y con la disponibilidad a trabajar”.

f. Sobreeducación

Sostiene Arribas (2007) como el hecho de poseer un nivel educativo que excede las necesidades del puesto de trabajo sobreeducación es así pues sinónimo de infra ocupación. En el mercado también puede ser explicada como un desequilibrio entre oferta y demanda de ciertos tipos de trabajos (Waisgrais, 2005).

Las razones del desajuste se encuentran, llegado el caso, en la propia interacción entre educación y empleo a través de la oferta y la demanda laboral. Así, el desajuste se debe fundamentalmente a que el nivel educativo se convierte en la principal señal para los empleadores a la hora de escoger candidatos para ocupar puestos laborales y existe cierta coincidencia en las predicciones acerca de que en el futuro habrá un permanente desajuste entre la oferta y demanda de cualificaciones ((Arribas, 2007; OIT, 2016).

g. Subeducación

También es llamado como sobreutilizado; para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MINTRA (2014) sucede cuando “si el trabajador se desempeña en una ocupación que requiere un mayor nivel de educación que el adquirido”.

h. Inadecuación ocupacional

La inadecuación ocupacional es definida como la “no correspondencia existente entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeñe un trabajador; es decir, la incompatibilidad que existe entre la educación y ocupación que ejercen” (Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, 2016).

i. Adecuadamente Ocupado

Asimismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) define que “el trabajador se desempeña en una ocupación que es compatible con el nivel de formación adquirido”.

j. Políticas Activas de Empleo

Para Martínez (2016) “comprenden diversos instrumentos y programas con los que se busca alternativa o complementariamente disminuir el desempleo, aumentar el empleo y los ingresos del trabajo, mitigar las consecuencias negativas del desempleo y apoyar a los ocupados en riesgo de desocupación”.

k. Población en Edad de Trabajar

“Conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad activa para el ejercicio de funciones productivas” (MINTRA, 2012).

l. Desempleo Abierto

Se define el desempleo abierto, como una condición a las personas que “no tienen trabajo y lo buscan activamente, que estaban disponibles para trabajar de inmediato, y habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente” (OIT, 2010).

m. Población Económica Activa desocupada

Conforme a MINTRA (2012) en su glosario de términos de temas de empleo considera en esta categoría “a las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron”.

n. Población Económica Activa Ocupada

Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia (OIT, 1982), se clasifican en:

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

II. Población Adecuadamente Empleada

El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2000) considera adecuadamente empleado a los que “voluntariamente trabajan un número de horas menor a la duración de una jornada laboral normal, y no desean trabajar más”.

o. Población Económica Activa Subempleada

Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cualitativa y cuantitativamente respecto a determinadas normas. Para el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2000) En el caso del Perú se consideran dos grupos de subempleo: por horas y por ingresos.

- Subempleo por horas (visible): Es aquel en el que se labora menos de 35 horas a la semana, y se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.
- Subempleo por ingresos (invisible): es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso es menor al ingreso mínimo de referencia.

p. Clasificación Industrial Internacional Uniforme

Es ofrecer un conjunto de categorías de actividades productivas que se pueda utilizar cuando se diferencian las estadísticas de acuerdo con esas actividades (INEI, 2010)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Enfoque y Tipo de Investigación

Para cumplir con los objetivos planteados de la investigación; el enfoque es cuantitativo con alcance descriptivo, para Hernández (2014); Muñoz (2011) su finalidad es responder, reforzar, desarrollar o modificar hasta estimar mediciones y magnitudes de los perfiles de grupos, sujetos a un análisis y la asociación de los mismos. Y el diseño de investigación para responder las preguntas de investigación es de tipo no experimental de corte transeccional descriptivo, estos diseños emplean un análisis sobre la evolución y relación entre las variables a través de procedimientos sobre las cualidades, características de perfiles o grupos en un tiempo establecido (Carrasco-Díaz, 2006; Hernández , 2014).

3.3 Población y Muestra

La población comprende a todas las empresas formales con actividad económica a fin al sector comercial; por ello se empleó la información brindada por la entidad Zona de Trabajo y promoción del empleo Juliaca a través del padrón de registro actualizado a mayo del 2019 de empresas formales de la provincia de San Román - encuesta de variación de empleo del sector económico comercial dicho sector se compone con una lista de 27 empresas las cuales están ubicadas en el medio urbano correspondientes a la ciudad de Juliaca (ver anexo 11).

Según a la delimitación de la población y por los objetivos planteados conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades – CIIU revisión 3 se consideran a las empresas por actividad económica comercial según clasificación entre ellos al comercio al por mayor y al por menor y otros tipos de venta al por menor excepto reparación de vehículos automotores y bicicletas como se muestra en la siguiente tabla;

Tabla 1

Criterio de elección según clasificación del sector económico de las empresas de la provincia de San Román

Actividad	Clase
Comercio	5110,5131,5139,5219,5220,5234,5259...5260

Nota. Esta tabla muestra al sector económico y descripción al que pertenece cada empresa según criterios de investigación de la provincia de San Román según clasificación industrial internacional uniforme (CIU)-revisión 3, 2010.

En cuanto a la muestra se utilizó de tipo no probabilístico, cuyo criterio ayudará a la contribución de las características de la investigación. Para Hernández (2014) afirma que su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas.

Para la presente investigación la muestra estuvo conformada por los trabajadores en puestos laborales en el sector comercial de la provincia de San Román en el periodo 2017-2019 cuyos datos devienen al registro de datos administrativos de la planilla electrónica del ministerio de trabajo y promoción del empleo y al centro de empleo de la provincia de San Román sobre perfiles de usuarios con antecedentes laborales dicho sector económico se compone de 1542 trabajadores conforme a la encuesta de Variación de Empleo que incluye la lista de empresas a mayo 2019 a fin al sector comercial realizada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (ver anexo 11).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación

En las técnicas de recolección de datos se fundamentó en datos secundarios por lo que se recabó información del registro de datos estadísticos de los perfiles de los profesionales con

antecedentes laborales proporcionadas por la oficina del centro de empleo de la provincia de San Román y datos administrativos de la planilla electrónica dispuesta por la oficina de estadísticas y tecnologías de la información y comunicaciones del ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Para el procesamiento de la información de los datos recolectados se codificaron y se incluyeron en el instrumento de medición, dicho instrumento es en base a la construcción del indicador de la inadecuación ocupacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016) y (Groot y Maassen van den Brink, 2000) la cual se ajustan las características formativas según perfil de los profesionales en el sector comercial con las ocupaciones que se encuentran desempeñándose; donde se estimaron la presencia de los desajustes y describir el grado de inadecuación ocupacional determinado en el anexo 1.

3.4.1 Descripción del Instrumento

Para la realización de este estudio el indicador que describe el grado de la inadecuación ocupacional, es decir la incompatibilidad entre la oferta formativa o formación recibida y la ocupación ejercida por los trabajadores, se consideró analizar aquellos trabajadores que hayan culminado un nivel educativo superior de profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017-2019; conforme a la literatura del desajuste educativo o también llamada inadecuación ocupacional la definición objetiva se basa en una comparación y equivalencia entre la formación educativa real y la ocupación ejercida con los requisitos del trabajo (Groot y Maassen van den Brink, 2000).

Por lo anterior la medición de la inadecuación ocupacional considera en base al método objetivo de Groot y Maassen van den Brink (2000), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016), aunado a esto el nivel de competencia del trabajador profesional en el sector comercial tiene como base al clasificador nacional de ocupaciones 2015 (CNO) y la oferta formativa real adaptado al clasificador nacional de programas de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productiva 2018 estas ambas últimas con referencia al instituto nacional de estadística e informática del Perú las cuales se muestran en los (anexos 1,5,6,7,8,9 respectivamente).

Teniendo la premisa de la inadecuación ocupacional se muestra la definición objetiva en relación a los objetivos de investigación a esta se le asocia el nivel educativo de los profesionales del sector comercial con la clasificación adecuada de los grupos ocupacionales según su nivel de competencia generando resultados de características de la inadecuación ocupacional, las cuales se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Clasificación de inadecuación ocupacional según nivel de educación y competencia ocupacional

Nivel educativo	Nivel de competencia de la inadecuación ocupacional		
	Ocupación profesional	Ocupación técnica	Ocupación intermedia
Superior Universitario	Adecuado	Sobreeducado	Sobreeducado
Superior Técnico	Subeducado	Adecuado	Sobreeducado

Nota. Elaborado en base a los datos del boletín de economía laboral N° 44 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2016.

Por lo visto en la tabla 2 los detalles de la clasificación de la inadecuación ocupacional son:

- Adecuación ocupacional: Aquellos trabajadores que hayan culminado un nivel educativo superior no universitario estarán adecuadamente ocupados si se desempeñan en ocupaciones técnicas y quienes finalizaron el nivel educativo superior universitario, estarán adecuadamente ocupados en los grupos de ocupaciones de más altos rangos, profesionales o de dirección
- Sobreeducado: Si los profesionales trabajan en puestos que requieren menor nivel de formación educativa que el adquirido.
- Subeducado: Si los profesionales se desempeñan en ocupaciones que requieren mayor nivel de educación que el obtenido.

En relación al cálculo de confiabilidad del instrumento mediante el procesamiento de casos y la correlación de los elementos a partir de su codificación, se detalla en el anexo 2.

3.4.2 Procedimiento y Análisis de datos

En relación al análisis de datos se eligió el programa SPSS Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales y Excel donde se incorporaron los datos y establecer atributos de las variables las cuales fueron codificadas y posteriormente procesadas para el análisis estadístico descriptivos mediante tablas cruzadas y correlación de los datos generando resultados como frecuencias, medidas de tendencia central en tablas y gráficos así evidenciar las puntuaciones con el agregado de los porcentajes que permitieron la interpretación respectiva.

En la sección de la primera etapa se definió aplicar conforme al instrumento de investigación el análisis de las variables mediante tablas cruzadas y correlación de los ítems de sus respectivas características o categorías según división de los objetivos inadecuación ocupacional y la posición ocupacional, así como el análisis de las variables inadecuación ocupacional y oferta formativa y finalmente las variables de adecuadamente ocupado con los de inadecuadamente ocupados. Para posteriormente describir los datos e interpretarlos, cuyas evidencias se muestran en los resultados y se detallan según objetivos de investigación y sus tablas respectivas.

Objetivo específico 1: Describir las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román respecto a su posición ocupacional en el periodo 2017- 2019.

En esta sección del objetivo específico 1, en primer orden se procesó en razón a los datos secundarios de los perfiles de los 1542 profesionales y codificar en el programa SPSS a quienes se ocuparon o tuvieron un antecedente en el sector comercial en la cual se resumen en once valores como también se efectuó el llenado del indicador de inadecuación ocupacional de dichos trabajadores a partir de los valores implicados que suponen la condición ocupacional en la que se encontraron en su perfil;

- Ventas : Incluye vendedores mayoristas y minoristas en establecimientos, supervisores comerciales al por mayor y menor, otros vendedores y representantes comerciales.

- Caja: Incluye a cajeros excepto expendedor de billetes.
- Reponedor: Abarca demostradores, degustadores y reponedores.
- Almacén: Pertenecen a esta ocupación control de inventarios y supervisores de abastecimiento, distribución y afines.
- Auxiliar contador: Auxiliares en contabilidad, derecho y afines, empleados de contabilidad, técnicos de contabilidad y contadores.
- Asistente en prevención y pérdidas: Asistentes de ventas en tiendas y almacenes.
- Gerente de ventas: Directores generales en ventas al por mayor y menor y comercialización.
- Asistente administrativo: Técnicos en administración, analistas de gestión y administración, empleados de registros, especialistas en administración.
- Asistente informático: Programadores y desarrollo de sistemas de información.
- Asesor de marketing: Inspectores de salud ocupacional, medioambiental, formación del personal, servicios de personal.
- Reparto: Servicios de abastecimiento, distribución, transporte y afines.

En el análisis de datos mediante el programa SPSS se lleva a cabo el análisis descriptivo mediante las tablas cruzadas y correlaciones de éstas, obteniendo distribución de frecuencias de las variables.

Tabla 3

Características de la variable posición ocupacional conforme al código nacional de ocupaciones y categorías de la inadecuación ocupacional

Variable	Características	Código nacional de ocupaciones (CNO)
Posición Ocupacional	Ventas	5211, 5212, 5221, 5222, 5249, 3322
	Caja	5230
	Reponedor	5241
	Almacén	4321, 3124
	Auxiliar Contador	4417, 4311, 3313, 2411
	Asistente en prevención y pérdidas	5223
	Gerente de ventas	1143, 1144, 1221
	Asistente administrativo	3314, 2421, 4131, 2422
	Asistente informático	2512, 2513
	Asesor de marketing	3257, 2424, 2423
Reparto	1134	
Variable		Categorías
Inadecuación Ocupacional		Subeducado Adecuadamente Ocupado Sobreeducado

Nota. En la tabla se muestra las características de los profesionales según su posición ocupacional en el sector comercial y su respectiva adaptación al código nacional de ocupacionales, elaborado en base a los datos del Instituto de Estadística e Informática 2015

Objetivo específico 2: Describir las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román respecto a su oferta formativa en el periodo 2017- 2019.

En esta sección del objetivo específico 2, se procesó en razón a la disponibilidad de los perfiles de los 1542 profesionales prosiguiendo a codificar la oferta educativa de los trabajadores y los puestos laborales en que se desempeñaron si se ubican en una ocupación técnica, intermedia o hasta profesional de las cuales se resumen en ocho valores a partir de la situación existente del trabajador suponen encuadrar al trabajador indicador de inadecuación ocupacional.

- Ciencias administrativas: Administración y comercio, gestión y administración, administración pública, negocios internacionales y administración bancaria.
- Ciencias sociales: Educación inicial, Educación secundaria, Educación superior tecnológica, Otras carreras en educación, Ciencias sociales y del comportamiento: sociología, psicología, antropología y ciencias políticas, Periodismo e información: ciencias de la comunicación y locución, Derecho: derecho público y privado.
- Ciencias de la salud: odontología, medicina, enfermería, obstetricia, farmacia y nutrición
- Carreras técnicas contabilidad y finanzas: contabilidad
- Ciencias Contables: contabilidad y comercio
- Carrera técnica administración: Servicios personales
- Carrera técnica computación: Informática: ciencias de la computación, sistemas y computo
- Ciencias puras: Ciencias biológicas y afines, Medio ambiente, Ciencias físicas y químicas, Matemáticas y estadística.

Tabla 4

Características de la variable oferta formativa conforme al clasificador nacional de programas de educación y categorías de la inadecuación ocupacional

Variable	Características	Campo educativo específico
Oferta formativa laboral	Ciencias Administrativas	41
	Ciencias Sociales	11,12,13,19,21,22,23,31,32,41(excepto contabilidad e impuestos) y 42
	Ciencias de la Salud	91
	Carreras técnicas contabilidad y finanzas	41 (Excepto gestión y administración, marketing y publicidad, negocios y administración pública)
	Ciencias Contables	41(Excepto gestión y administración, marketing y publicidad, negocios y administración pública)
	Carrera técnica administración	01
	Carrera técnica computación	61
	Ciencias Puras	51,52,53,54, 71,72
Variable	Categorías	
	Subeducado	
Inadecuación Ocupacional	Adecuadamente Ocupado	
	Sobreeducado	

Nota. En la tabla se muestran las características de los profesionales según su posición ocupacional en el sector comercial y su respectiva adaptación al clasificador nacional de programas de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productivo 2018, elaborado en base a los datos del Instituto de Estadística e Informática 2018.

Objetivo específico 3: Conocer la brecha salarial de los profesionales adecuadamente ocupados e inadecuadamente ocupados del sector comercial de la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019 respecto a su ingreso.

En el objetivo en mención se clasificó en cuatro rangos de valores respecto al ingreso del profesional para una mejor distribución en el análisis, las cuales se muestra en la tabla 5;

Tabla 5

Características del variable ingreso y categorías de la inadecuación ocupacional.

Variable	Características
Ingreso del Profesional	Menos de 800 Nuevos Soles
	800 - 1200 Nuevos Soles
	1300 - 1700 Nuevos Soles
	1700 Nuevos Soles a mas
Inadecuación ocupacional	Subeducado
	Adecuadamente ocupado
	Sobreeducado

Nota. Rangos de remuneración adaptados a la planilla electrónica dispuesta por la oficina de estadísticas y tecnologías de la información y comunicaciones del ministerio de trabajo y promoción del empleo 2018.

En la segunda etapa se puntualizó medir el grado de relación o asociación de variables nominales u categóricas con la prueba de estadístico del Chi Cuadrado y generar tablas cruzadas mediante y evidenciar en el coeficiente de contingencia mediante el programa SPSS la (Briones, 2002; Sánchez et al., 2018).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Distribución Muestral de las variables

Tabla 6

Medidas de tendencia central por rangos de las variables

Rangos de tendencia central de variables				
	Mínimo	Máximo	Media	Moda
Edad de los profesionales	1.00	4.00	2.32 (29 años de edad)	2.00
Ingreso del profesional	1.00	4.00	1.6394 (900 nuevos soles)	2.00
Educación superior	1.00	2.00		1.00
Institución	1.00	2.00		1.00
Inadecuación ocupacional	1.00	3.00		3.00

Nota. Total de trabajadores 1542.

En la tabla 6 se observa según la muestra poblacional respecto a la edad de los trabajadores en promedio es a 29 años de edad criterio que corresponde al rango de 24 a 29 años de edad en el rango de moda cuyo valor es 2.00, en tanto al ingreso de los profesionales se obtiene que en promedio reciben 900 nuevos soles cuya moda corresponde al valor 2.00 esto representaría al rango de 800 y 1200 nuevos soles por tanto y en la variable inadecuación ocupacional presenta una moda en el valor 3.00 que corresponde a la etiqueta de la sobreeducación.

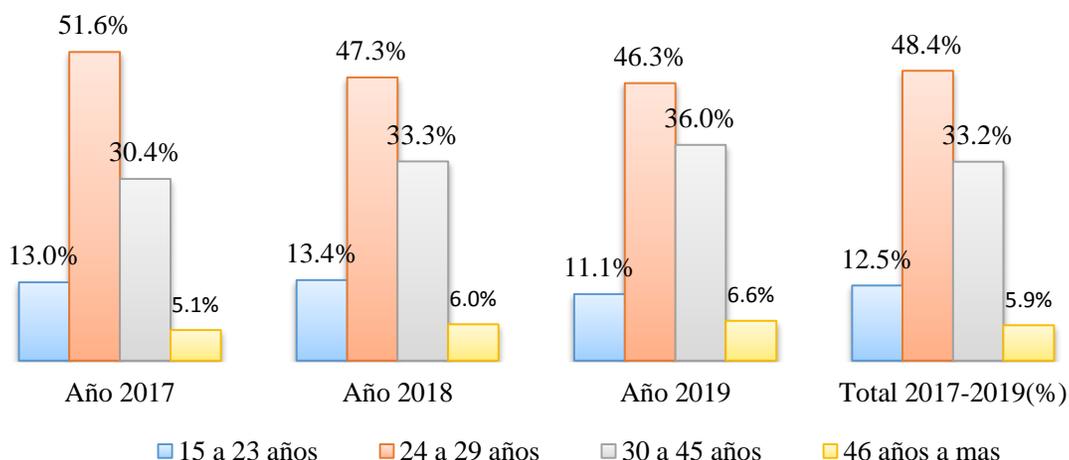
4.2 Características de los Trabajadores en el Sector Comercial en la Provincia de San Román

4.2.1 Trabajadores Profesionales Según Rangos de Edad en el Sector Comercial

En el presente acápite, se muestran de manera descriptiva las características de los profesionales del sector comercial de la provincia de San Román, con información de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo y del centro de Empleo de San Román.

Figura 1

Profesionales del sector comercial según rangos de edad en el periodo 2017 - 2019



*Nota. Total de trabajadores 1542, * media = 2,32, * moda = 2 (24 a 29 años).*

En la figura 1, se observa que los profesionales en el sector comercial según rangos de edad en el periodo 2017-2019 el sector mayoritario es de 48.4% que corresponde al rango de valor de empleados con 24 a 29 años de edad seguido del rango de edad de 30 a 45 años de edad con 33.2% de eso se desprende, al mismo tiempo los profesionales de 15 a 23 años de edad con un 12.5% y en ese mismo contexto, con un 5.9% a empleados con 46 años a más.

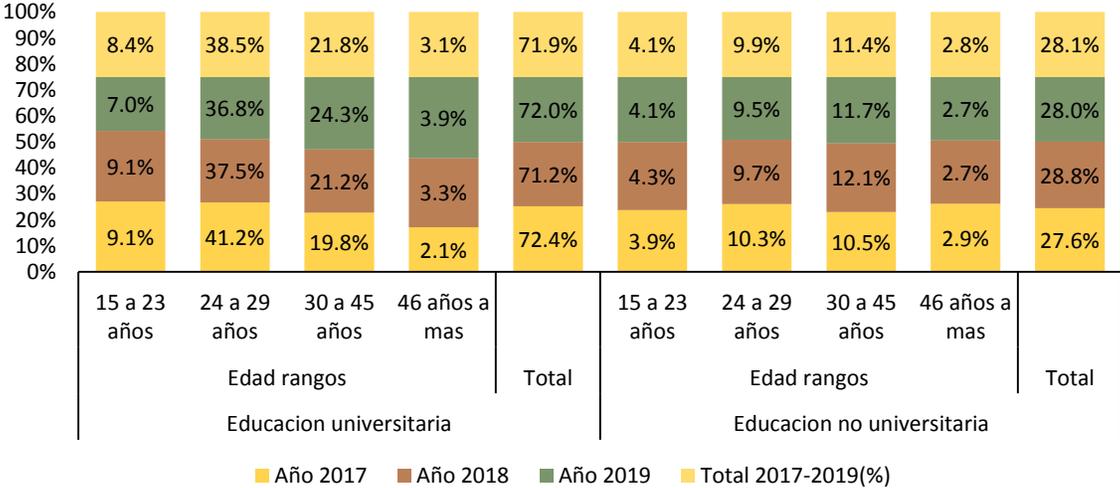
De esta manera el sector de 24 a 29 años de edad es quien mantiene su preponderancia poblacional en los años, a pesar que en el año 2017 muestra un 51.6% presenta reducciones para el año 2018 y 2019 (47.3% 46.3% respectivamente) mientras los profesionales con 30 a 45 años de edad tiende elevar progresivamente para los años 2018 y 2019 (33.3% y 36%

consecutivamente). En el sector de 15 a 23 años de edad presenta mayor concentración para el año 2018 finalmente la población de 46 años a más el año 2019 es donde cuenta con mayor representación con 6.6%.

4.2.2 Trabajadores Profesionales Según Rangos de Edad y Educación Superior

Figura 2

Profesionales del sector comercial según rangos de edad y educación superior en el periodo 2017 - 2019

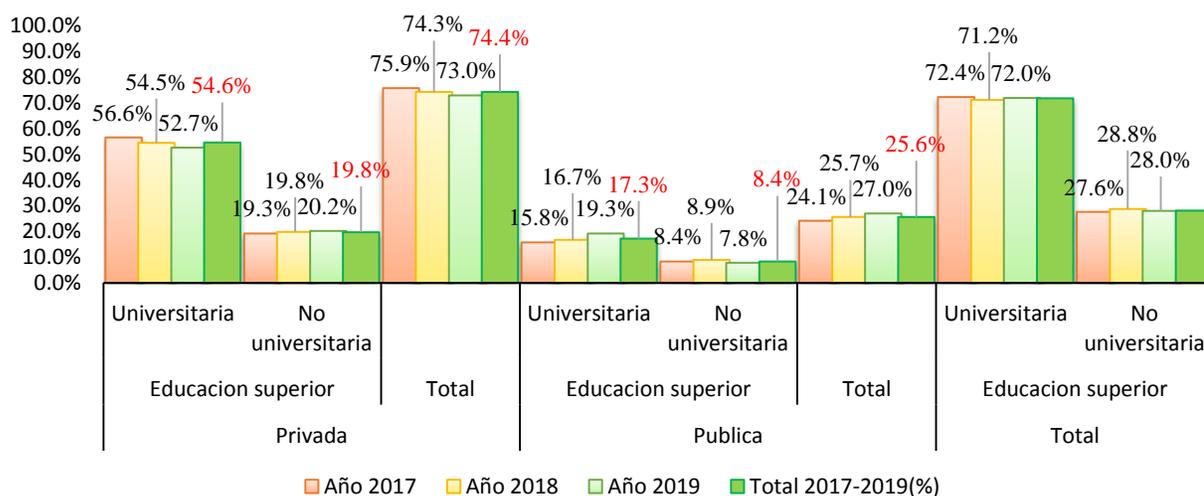


Como muestra la figura 2, los profesionales según nivel de educación superior y edad presentan mayor tendencia en el campo de educación universitaria corresponde a 71.9% mientras la educación no universitaria el 28.1%. De esto se desprende que los profesionales con educación universitaria en el sector comercial de 24 a 29 años de edad tienden a tener preponderancia en el año 2018 con 37.5% por otro lado para el año 2018 los profesionales con educación no universitaria y con edades de 30 a 45 años de edad presentan mayor concentración poblacional con 12.1 %.

4.2.3 Trabajadores Profesionales Según Sector de Educación Superior

Figura 3

Profesionales del sector comercial según sector de educación superior en el periodo 2017 - 2019



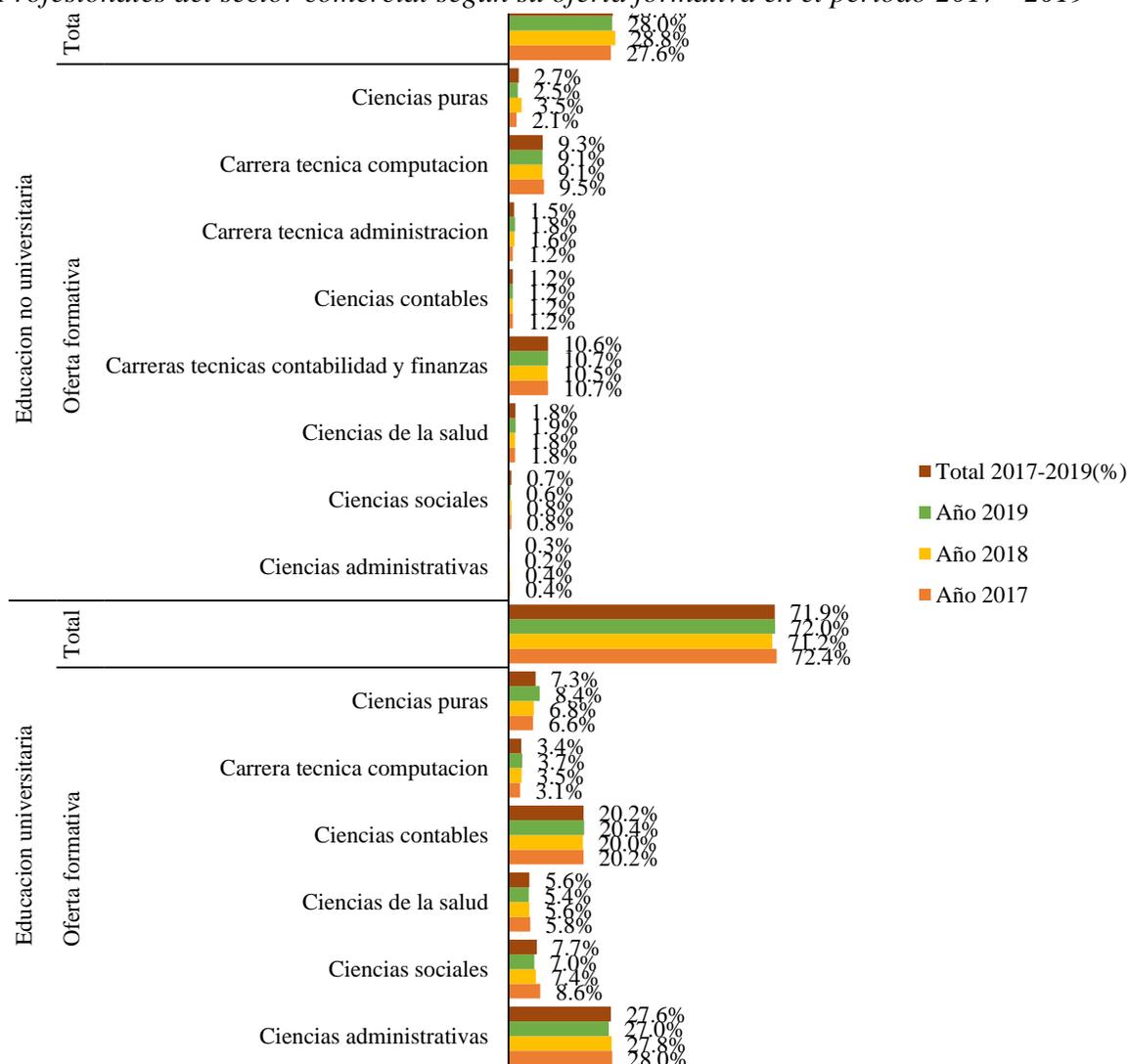
Nota. Total de trabajadores 1542, considera al sector universitario y no universitario, * moda = 1 (Universitario).

En la figura 3, se muestra las características de los profesionales que laboraron según sector de educación superior en el periodo 2017-2019, se visualiza que la tendencia del sector de educación superior privada supera con un 74.4%, dentro de este marco, el 54.6% corresponde al nivel universitario y con un 19.8% al nivel no universitario. No obstante, el sector público cuenta con un 25.6% donde se desprende con un 17.3% el nivel universitario y con 8.4% el no universitario respectivamente.

4.2.4 Trabajadores Profesionales del Sector Comercial Según su Oferta Formativa

Figura 4

Profesionales del sector comercial según su oferta formativa en el periodo 2017 - 2019



*Nota. Total de trabajadores 1542, * moda = 1 (Ciencias administrativas).*

Como se muestra la figura 4, los profesionales según su oferta formativa la educación universitaria supera con un 71.9% a la educación no universitario, esta última con 28.1%. Conforme a esta situación en el marco de la educación universitaria el campo educativo que predomina es ciencias administrativas con 27.6%, mientras tanto con 3.4% a las carreras técnicas de computación. En paralelo, en la educación no universitaria, las carreras técnicas de

contabilidad tienen mayor frecuencia con 10.6%, sin embargo, con un 0.3% las ciencias administrativas con menor tendencia.

4.3 Características de la Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales en el Sector Comercial Respecto a su Posición Ocupacional

4.3.1 Profesionales del Sector Comercial Según Posición Ocupacional y oferta formativa

En el anexo 10 se aprecia el recuento de la tabla cruzada de los profesionales del sector comercial, según su oferta formativa y su posición ocupacional en el área de ventas en el periodo 2017 – 2019, el área de ventas representa el 34.7%, de eso se desprende que el campo educativo de ciencias administrativas tiene mayor tendencia con 11.6%. Sin embargo, en el marco de la ocupación-ventas, llama la atención que se evidencia a profesionales que se desempeñan en ocupaciones con requerimiento de menor nivel de formación; al respecto se cuenta como a ciencias contables con 6.2%, ciencias sociales con 3.3%, ciencias puras con 2.6% y las carreras técnicas de computación con 3.8%. No obstante, en el área de caja llama la atención que se evidencia a profesionales que se desempeñan en ocupaciones no cualificadas, ejemplo de estos, se encuentran a Ciencias Puras y Ciencias Sociales con 0.8% y 0.2% respectivamente.

Mientras en el área de reposición representa el 9.9%, de esta situación el campo educativo de ciencias de la salud tiene mayor proporción con 2.2%, seguida de ciencias administrativas y las carreras técnicas de computación ambas marcan con 1.9% al contrario la menor proporción en este marco en cuestión se encuentra con 0.2% las ciencias puras. Por otro lado, se evidencia que el campo educativo de ciencias puras se encuentra en segunda posición con 3.5%; la cual conlleva que los profesionales de ciencias puras desempeñan en ocupaciones con requerimiento de menor nivel de formación.

En cambio, el área de auxiliar contador constituye el 7.4%, de eso se despeja que ciencias contables es el campo educativo con mayor proporción con 5.0%, se aúna a esta situación las carreras técnicas de contabilidad y finanzas con 2.0% finalmente se ubica a las ciencias administrativas con 0.4%. Además, el área de Asistente en prevención y pérdidas representa el 3.5%, en este marco, las ciencias de la salud se muestran con 1.4%, seguidas de ciencias puras

con 0.8% y con 0.7% a las ciencias administrativas. En la ocupación de gerencia de ventas llama la atención que los profesionales con menor nivel de formación se desempeñan en ocupaciones; ahí se encuentran como ciencias sociales con 0.4% y las carreras técnicas de contabilidad. Sin embargo, en el marco de la posición ocupacional del puesto de asistente administrativo, llama la atención la situación de los profesionales que se desempeñan en ocupaciones con requerimiento de menor nivel de formación; al respecto se cuenta como a ciencias contables con 6.2%, ciencias sociales con 3.3%, ciencias puras con 2.6% y las carreras técnicas de computación con 3.8%.

En relación al área de asistente informático; los profesionales con las carreras técnicas de computación configuran el 2.0%, en dicho puesto de trabajo seguidas de la oferta formativa de ciencias contables con 0.9%. Sin embargo, llama la atención que se evidencia un desajuste laboral como el caso de ciencias sociales ocupando el 0.8%. En cambio, el área de asesoría y marketing ocupa el 5.1%, donde la mayor proporción corresponde a los profesionales de ciencias de la salud con 1.9% y ciencias administrativas con 1.0% en el sector de comercio.

Y el área de reparto representa el 1.9%, de esto se desprende que, los profesionales con formación educativa en ciencias puras tienen mayor tendencia con 0.6%, seguida con 0.5% del campo educativo de ciencias administrativas.

4.3.2 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales Según su Posición Ocupacional

En la tabla 7 se observa que los profesionales en relación a sus ocupaciones, la mayor representación corresponde al área de ventas con 34.7%; de estos la mayor participación se encuentran en condición de sobreeducación con 22.4%, seguidas de trabajadores con adecuación ocupacional con 12.0% y con 0.3% en situación de subeducados. Por otro lado, el área de almacén alberga el 12.8%; de modo que los trabajadores tuvieron mayor tendencia en situación de una ocupación adecuada con 6.1%; en condición de subeducado con 5.7 % y con menor participación en sobreeducación con 1.0%. Por otro lado, el área de caja representa el 9.6%, de esto se desprende que, la mayor proporción se encuentra a trabajadores en situación de sobreeducación con 6.3%. En paralelo, el área de reposición en el periodo 2017 – 2019, solo presenta a trabajadores en condición de sobreeducación con 9.9% en el periodo en cuestión.

Tabla 7*Inadecuación ocupacional en los trabajadores profesionales según su posición ocupacional*

Posición ocupacional			Año de trabajo			
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2017-2019 %
Ventas	Inadecuación ocupacional	Sub educado	0.8%	0.0%	0.0%	0.3%
		Adecuado	11.7%	13.0%	11.3%	12.0%
		Sobre educado	23.7%	22.2%	21.4%	22.4%
	Total	36.2%	35.2%	32.7%	34.7%	
Caja	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.6%	0.0%	0.0%	0.5%
		Adecuado	2.7%	3.1%	2.5%	2.8%
		Sobre educado	5.4%	6.6%	6.8%	6.3%
	Total	9.7%	9.7%	9.3%	9.6%	
Reponedor	Inadecuación ocupacional	Sobre educado	10.3%	9.7%	9.5%	9.9%
	Total		10.3%	9.7%	9.5%	9.9%
Almacén	Inadecuación ocupacional	Sub educado	3.9%	6.2%	7.0%	5.7%
		Adecuado	4.9%	6.4%	7.0%	6.1%
		Sobre educado	2.3%	0.2%	0.4%	1.0%
	Total	11.1%	12.8%	14.4%	12.8%	
Auxiliar contador	Inadecuación ocupacional	Sub educado	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%
		Adecuado	7.4%	6.6%	6.8%	6.9%
		Sobre educado	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%
	Total	8.2%	7.0%	7.0%	7.4%	
Asistente en prevención y pérdidas	Inadecuación ocupacional	Sub educado	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%
		Sobre educado	2.1%	3.7%	4.1%	3.3%
		Total	2.7%	3.7%	4.1%	3.5%
Gerente de ventas	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.0%	0.2%	0.2%	0.5%
		Adecuado	1.2%	1.2%	1.6%	1.3%
		Total	2.1%	1.4%	1.8%	1.8%
Asistente administrativo	Inadecuación ocupacional	Sub educado	2.3%	2.1%	2.3%	2.3%
		Adecuado	6.6%	6.2%	6.2%	6.4%
		Sobre educado	0.8%	0.2%	0.2%	0.4%
	Total	9.7%	8.6%	8.8%	9.0%	
Asistente informático	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.6%	2.7%	2.5%	2.3%
		Adecuado	1.9%	1.9%	2.1%	2.0%
		Sobre educado	0.4%	0.0%	0.2%	0.2%
	Total	3.9%	4.7%	4.9%	4.5%	
Asesor de marketing	Inadecuación ocupacional	Sub educado	3.9%	4.3%	3.9%	4.0%
		Adecuado	0.8%	1.2%	1.2%	1.0%
		Total	4.7%	5.4%	5.1%	5.1%
Reparto	Inadecuación ocupacional	Sobre educado	1.4%	1.8%	2.5%	1.9%
	Total		1.4%	1.8%	2.5%	1.9%
Total	Inadecuación ocupacional	Sub educado	15.8%	16.0%	16.1%	16.0%
		Adecuado	37.2%	39.7%	38.7%	38.5%
		Sobre educado	47.1%	44.4%	45.1%	45.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Total de trabajadores 1542.

4.3.3 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales Según Rangos de Edad

En la tabla 8 se observa que el grupo de edades de los trabajadores profesionales con mayor representación corresponden al de 24 a 29 años de edad con 48.4%, de esto se desprende que, en este sector se ubica el más alto nivel de sobreeducación con 22.2%; aunado a la situación, con 19.6% se ubican a trabajadores en una ocupación adecuada. No obstante, se aprecia que en el sector de trabajadores de 30 a 45 años de edad representan el 33.2%; de modo que, hay mayor tendencia en adecuación ocupacional en los trabajadores con 14.5%, dejando a trabajadores en situación de sobreeducación con 11.2%.

En paralelo el desagregado de 15 a 23 años de edad da un recuento de 12.5%; de esto, los trabajadores que se encuentran en condición de sobreeducación en un 8.2%, mientras con 2.5% a profesionales en ocupaciones adecuadas para su formación educativa. Por último, el sector de 46 años a más representa a 5.9%; al respecto, cuentan con los niveles más bajos de categorías de inadecuación ocupacional, teniendo a trabajadores en situación de sobreeducación con 3.9% y con 1.9% a profesionales con ocupaciones adecuadas.

Tabla 8

Inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector comercial según rangos de edad en el periodo 2017 - 2019

Edad rangos			Año de trabajo			
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2017 - 2019%
15 a 23 años	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.6%	1.9%	1.8%	1.8%
		Adecuado	2.5%	3.3%	1.8%	2.5%
		Sobre educado	8.9%	8.2%	7.6%	8.2%
	Total	13.0%	13.4%	11.1%	12.5%	
24 a 29 años	Inadecuación ocupacional	Sub educado	6.4%	6.6%	6.4%	6.5%
		Adecuado	20.6%	19.8%	18.5%	19.6%
		Sobre educado	24.5%	20.8%	21.4%	22.2%
	Total	51.6%	47.3%	46.3%	48.4%	
30 a 45 años	Inadecuación ocupacional	Sub educado	7.4%	7.4%	8.0%	7.6%
		Adecuado	12.6%	14.6%	16.1%	14.5%
		Sobre educado	10.3%	11.3%	11.9%	11.2%
	Total	30.4%	33.3%	36.0%	33.2%	
46 años a más	Inadecuación ocupacional	Sub educado	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%
		Adecuado	1.4%	1.9%	2.3%	1.9%
		Sobre educado	3.3%	4.1%	4.3%	3.9%
	Total	5.1%	6.0%	6.6%	5.9%	
Total	Inadecuación ocupacional	Sub educado	15.8%	16.0%	16.1%	16.0%
		Adecuado	37.2%	39.7%	38.7%	38.5%
		Sobre educado	47.1%	44.4%	45.1%	45.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Total de trabajadores 1542

4.3.4 Inadecuación Ocupacional de los trabajadores Profesionales del Sector Comercial Según Modalidad de Trabajo

En la tabla 9 se aprecia que el recuento de la tabla cruzada de características de los trabajadores profesionales según modalidad de trabajo respecto a las categorías de la inadecuación ocupacional en el periodo 2017 – 2019, el grupo de la modalidad laboral de tiempo completo representa el 60.8%, dentro de este marco, los trabajadores estuvieron en tendencia a una

ocupación adecuada con 26.6%; en situación de sobreeducación se encuentran a profesionales con 22.3% y con 11.9% en condición de subeducación.

Por otro lado, la modalidad de medio tiempo representa el 39.2%, superando la situación de sobreeducación con 23.2% en los trabajadores; además, con 11.9 en una ocupación adecuada y para concluir con 4.0% a trabajadores profesionales en posición de subeducados.

Tabla 9

Inadecuación ocupacional en los trabajadores según modalidad de trabajo

Modalidad de trabajo			Año de trabajo			
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2017-2019 %
Tiempo completo	Inadecuación ocupacional	Sub educado	12.3%	12.1%	11.5%	11.9%
		Adecuado	25.3%	25.7%	28.8%	26.6%
		Sobre educado	20.8%	21.2%	24.9%	22.3%
	Total	58.4%	58.9%	65.2%	60.8%	
Medio tiempo	Inadecuación ocupacional	Sub educado	3.5%	3.9%	4.7%	4.0%
		Adecuado	11.9%	14.0%	9.9%	11.9%
		Sobre educado	26.3%	23.2%	20.2%	23.2%
	Total	41.6%	41.1%	34.8%	39.2%	
Total	Inadecuación ocupacional	Sub educado	15.8%	16.0%	16.1%	16.0%
		Adecuado	37.2%	39.7%	38.7%	38.5%
		Sobre educado	47.1%	44.4%	45.1%	45.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Total, de trabajadores 1542. En base a la elaboración de los datos de la Oficina de Estadística – Planilla electrónica 2017 - 2019 e información de Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo San Román 2019.

4.4 Características de la Inadecuación Ocupacional según Oferta Formativa de los Profesionales en el Sector Comercial

4.4.1 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores profesionales del sector comercial según su oferta formativa

Tabla 10

Inadecuación ocupacional en los trabajadores profesionales según oferta formativa

Oferta formativa de los profesionales			Año de trabajo			
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2017-2019 %
Ciencias administrativas	Inadecuación ocupacional	Sub educado	0.6%	0.8%	0.8%	0.7%
		Adecuado	19.5%	20.4%	19.3%	19.7%
		Sobre educado	8.4%	7.0%	7.2%	7.5%
	Total	28.4%	28.2%	27.2%	28.0%	
Ciencias sociales	Inadecuación ocupacional	Sub educado	3.3%	3.3%	3.1%	3.2%
		Sobre educado	6.0%	4.9%	4.5%	5.1%
	Total	9.3%	8.2%	7.6%	8.4%	
Ciencias de la salud	Inadecuación ocupacional	Sub educado	2.1%	1.9%	1.8%	1.9%
		Sobre educado	5.4%	5.4%	5.6%	5.5%
	Total	7.6%	7.4%	7.4%	7.5%	
Carreras técnicas contabilidad y finanzas	Inadecuación ocupacional	Sub educado	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%
		Adecuado	4.1%	4.5%	4.3%	4.3%
		Sobre educado	6.0%	6.0%	6.4%	6.2%
	Total	10.7%	10.5%	10.7%	10.6%	
Ciencias contables	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.4%	1.6%	1.4%	1.4%
		Adecuado	11.1%	11.7%	12.1%	11.6%
		Sobre educado	8.9%	8.0%	8.2%	8.4%
	Total	21.4%	21.2%	21.6%	21.4%	
Carrera técnica administración	Inadecuación ocupacional	Adecuado	0.6%	1.2%	1.0%	0.9%
		Sobre educado	0.6%	0.4%	0.8%	0.6%
	Total	1.2%	1.6%	1.8%	1.5%	
Carrera técnica computación	Inadecuación ocupacional	Sub educado	3.1%	3.3%	3.5%	3.3%
		Adecuado	1.9%	1.9%	2.1%	2.0%
		Sobre educado	7.6%	7.4%	7.2%	7.4%
	Total	12.6%	12.6%	12.8%	12.7%	
Ciencias puras	Inadecuación ocupacional	Sub educado	4.7%	5.1%	5.6%	5.1%
		Sobre educado	4.1%	5.3%	5.3%	4.9%
	Total	8.8%	10.3%	10.9%	10.0%	
Total	Inadecuación ocupacional	Sub educado	15.8%	16.0%	16.1%	16.0%
		Adecuado	37.2%	39.7%	38.7%	38.5%
		Sobre educado	47.1%	44.4%	45.1%	45.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Total de trabajadores 1542.

En la tabla 10, se aprecia que el recuento de la tabla cruzada de características de los trabajadores profesionales según su oferta formativa respecto a las categorías de la inadecuación ocupacional en el periodo 2017 – 2019, el grupo del campo educativo de ciencias administrativas representa mayor composición con 28.0%; de esto se desprende, que el 19,7% se encuentra en condición de adecuadamente ocupado dejando de lado al grupo de trabajadores con sobreeducación con 7.5%. Mientras que el campo educativo de ciencias contables con 21.4% de representación en los trabajadores, de estos, el 11.6% con profesionales en ocupaciones adecuadas y el 8.4 en situación de sobreeducación.

Por otro lado, llama la atención que los campos educativos ajenos al sector comercial superan los niveles de sobreeducación; tales, como ciencias sociales, ciencias de la salud; con 5.1%, 5.5% respectivamente; en paralelo, ciencias puras supera la categoría de subeducación con 5.1%, dejando de lado a profesionales con sobreeducación con el 4.9%; estas tres últimas cuentan con el mayor desajuste laboral por parte de los profesionales en situación de trabajo.

4.4.2 Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales Según su Nivel Educación Superior

En la tabla 11 se aprecia que el recuento de la tabla cruzada de características de los profesionales en el nivel superior respecto a las categorías de la inadecuación ocupacional en el periodo 2017 – 2019, los desajustes ocupacionales corresponden en mayor tendencia a la educación universitaria con 71.9%; mientras la educación no universitaria cuenta con 28.1%.

Al respecto, en el nivel de educación superior la sobreeducación representa el 45.5% en los trabajadores profesionales, de esto se desprende que trabajadores con educación no universitaria laboran en mayor proporción en condición de sobreeducación con 18.8%; mientras tanto, la mayoría de los trabajadores profesionales con educación universitaria laboraban en condición de empleo adecuado con 33.1%, seguido de, un 27.6% de profesionales que laboraban de manera sobreeducada.

Tabla 11

Inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector comercial según su nivel de educación superior

			Año de trabajo			
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2017-2019 %
Educación Universitaria	Inadecuación Ocupacional	Sub educado	11.3%	11.9%	12.8%	12.0%
		Adecuado	32.3%	33.9%	33.3%	33.1%
		Sobre educado	28.8%	25.5%	25.9%	26.7%
	Total	72.4%	71.2%	72.0%	71.9%	
Educación no Universitaria	Inadecuación Ocupacional	Sub educado	4.5%	4.1%	3.3%	4.0%
		Adecuado	4.9%	5.8%	5.4%	5.4%
		Sobre educado	18.3%	18.9%	19.3%	18.8%
	Total	27.6%	28.8%	28.0%	28.1%	
Total	Inadecuación Ocupacional	Sub educado	15.8%	16.0%	16.1%	16.0%
		Adecuado	37.2%	39.7%	38.7%	38.5%
		Sobre educado	47.1%	44.4%	45.1%	45.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Total de trabajadores 1542. En base a los datos de la Oficina de Estadística – Planilla electrónica 2017 - 2019 e información de Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo San Román 2019.

4.5 Características de la Inadecuación Ocupacional de los Trabajadores Profesionales en el Sector Comercial Según su Ingreso

En la tabla 12 se aprecia el recuento de la tabla cruzada de características de los trabajadores profesionales según su ingreso respecto a las categorías de la inadecuación ocupacional en el periodo 2017 – 2019, la mayor representación de trabajadores en relación a ingresos se encuentran en el desagregado de 800 a 1200 nuevos soles con 48.7%; asimismo, existe mayor concentración de trabajadores en ocupaciones adecuadas con 22.6%; mientras, con 17.3% a trabajadores en situación de sobreeducación y con 8.8% a profesionales en condición de subeducación.

Por otra parte, los trabajadores con ingresos menores de 800 nuevos soles representan el 45.1%, se hace necesario resaltar que, en este sector existe la mayor proporción de sobreeducación con 28.0%; al mismo tiempo, con 13% a trabajadores en situación de ocupación adecuada y con 4.2% en condición de subeducados. Aunque, en el grupo de trabajadores con ingresos de 1300 a 1700 nuevos soles da un recuento de 3.2%; es así, que existe mayor tendencia a trabajadores subeducados con 2.0%. Por consiguiente, a trabajadores con ingresos de 1800 nuevos soles a más solo representa a solo 2.9% en el periodo 2017-2019.

Tabla 12

Inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector comercial según su ingreso

Ingreso del Profesional			Año de trabajo			
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2017-2019 %
Menos de 800 Nuevos Soles	Inadecuación ocupacional	Sub educado	4.5%	4.3%	3.9%	4.2%
		Adecuado	12.6%	14.4%	11.9%	13.0%
		Sobre educado	30.4%	27.6%	25.9%	28.0%
	Total	47.5%	46.3%	41.6%	45.1%	
800-1200 Nuevos Soles	Inadecuación ocupacional	Sub educado	8.4%	8.8%	9.3%	8.8%
		Adecuado	21.2%	22.8%	23.7%	22.6%
		Sobre educado	16.3%	16.7%	18.9%	17.3%
	Total	45.9%	48.2%	51.9%	48.7%	
1300-1700 Nuevos Soles	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.9%	1.9%	2.1%	2.0%
		Adecuado	2.1%	0.6%	0.8%	1.2%
		Sobre educado	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%
	Total	4.1%	2.5%	3.1%	3.2%	
1800-a más Nuevos Soles	Inadecuación ocupacional	Sub educado	1.0%	1.0%	0.8%	0.9%
		Adecuado	1.2%	1.9%	2.3%	1.8%
		Sobre educado	0.4%	0.0%	0.2%	0.2%
	Total	2.5%	2.9%	3.3%	2.9%	
Total	Inadecuación ocupacional	Sub educado	15.8%	16.0%	16.1%	16.0%
		Adecuado	37.2%	39.7%	38.7%	38.5%
		Sobre educado	47.1%	44.4%	45.1%	45.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Nota. Total de trabajadores 1542.

4.1.1 Cálculo Estadístico de Correlación de Variables de los Trabajadores en el Sector Comercial en la Provincia de San Román

En la segunda etapa del análisis se somete a demostración la prueba estadística no paramétrica X^2 , si hay existencia o no la asociación entre las variables por lo que se realiza la prueba de significancia y en primera instancia para las variables de posición ocupacional y la inadecuación ocupacional donde a continuación se detalla;

- ¿Existe asociación entre la variable posición ocupacional y la inadecuación ocupacional?

H_0 = La variable posición ocupacional es independiente de la variable inadecuación ocupacional.

H_1 = La variable posición ocupacional está relacionada con la variable inadecuación ocupacional.

El criterio p-valor o significación asintótica es con un nivel de significancia del 95% si el p-valor es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Por tanto, se estimará si existe asociación a través de una relación simétrica entre las dos variables nominales categóricas.

En segunda instancia se demuestra la prueba estadística no paramétrica X^2 , si existe o no la asociación entre las variables oferta formativa y la inadecuación ocupacional.

- ¿Existe asociación entre la variable oferta formativa y la inadecuación ocupacional?

H_0 = La variable oferta formativa es independiente de la variable inadecuación ocupacional.

H_1 = La variable oferta formativa está relacionada con la variable inadecuación ocupacional.

El criterio p-valor o significación asintótica es con un nivel de significancia del 95% si el p-valor es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Por tanto, se estimará si existe asociación a través de una relación simétrica entre las dos variables categóricas.

En tercera instancia se demuestra la prueba estadística no paramétrica X^2 , si existe o no la asociación entre las variables oferta formativa y la inadecuación ocupacional.

- ¿Existe asociación entre el variable ingreso de los profesionales y la inadecuación ocupacional?

H_0 = La variable ingreso de los profesionales es independiente de la variable inadecuación ocupacional.

H_1 = La variable ingreso de los profesionales está relacionada con la variable inadecuación ocupacional.

El criterio p-valor o significación asintótica es con un nivel de significancia del 95% si el p-valor es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Por tanto, se estimará si existe asociación a través de una relación simétrica entre las dos variables categóricas.

Conforme a lo planteado sobre la asociación de las variables según composición de sus ítems se llega al siguiente resultado;

Tabla 13

Cálculo estadístico de correlación de variables según objetivos

Pruebas de chi-cuadrado					Medida simétrica			
		Chi-cuadrado de Pearson	Df	Significación asintótica (bilateral)		Valor	Significación aproximada	
OE1	PO-IO	Valor	1172,283 ^a	20	0.000	Coficiente de contingencia	0.657	0.000
OE2	OF-IO	Valor	667,641 ^a	14	0.000	Coficiente de contingencia	0.550	0.000
OE3	I-IO	Valor	223,325 ^a	6	0.000	Coficiente de contingencia	0.356	0.000

Nota. OE = Objetivo específico, PO-IO = Variable posición ocupacional e inadecuación ocupacional, OF-IO = Variable Oferta Formativa e inadecuación ocupacional, I-IO = Variable ingreso e inadecuación ocupacional; N de casos válidos 1542 en base a la estructura de la encuesta de variación de empleo-lista de empresas a mayo 2019- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (anexo 9)

En la tabla 13 se muestra en resumen sobre la existencia de la asociación de variables, en primer orden la asociación de las variables posición ocupacional e inadecuación ocupacional donde se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre posición ocupacional en el sector comercial y categorías de la inadecuación ocupacional $X^2(20) = 1172,283$, p menor 0.05; de manera que la hipótesis teórica de partida, la hipótesis nula queda rechazada. Respecto a las medidas simétricas se encontró una relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre posición ocupacional en el sector comercial y categorías de la inadecuación ocupacional (Coeficiente de contingencia = .657, p menor a 0.05).

En segundo orden se muestra que existe una asociación estadísticamente significativa entre oferta formativa de los trabajadores en el sector comercial y categorías de la inadecuación ocupacional $X^2(14) = 667.641$, p menor 0.05; de modo que la hipótesis teórica de partida, la hipótesis nula queda rechazada. En relación a las medidas simétricas se encontró una relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre oferta formativa en el sector comercial y categorías de la inadecuación ocupacional (Coeficiente de contingencia = .550, p menor a 0.05).

En tanto en el tercer orden, se encontró que existe una asociación estadísticamente significativa entre ingreso en el sector comercial y categorías de la inadecuación ocupacional $X^2(6) = 223.325$, p menor 0.05; es así que la hipótesis alternativa se antepone a la nula; en su medida simétrica se encontró una relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre ingreso en el sector comercial y categorías de la inadecuación ocupacional (Coeficiente de contingencia=.381, p menor a 0.05).

Discusión

En lo referente al objetivo principal de este estudio fue identificar las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales en el sector comercial en la provincia de San Román en el periodo 2017- 2019, de esta provienen tres objetivos específicos.

Conforme a los hallazgos en el objetivo específico 1, sobre las características de la inadecuación ocupacional de los profesionales respecto a la posición ocupacional en la tabla 7 se evidenció que las ocupaciones operativas de los trabajadores presentan mayores puntuaciones de sobreeducación es decir los profesionales poseen características de ocupación en labores que requieren menor formación educativa es así que se desempeñan en puestos de ventas, caja y reposición. En este contexto para Caicedo (2007) los trabajadores con suficiente capital humano terminan aceptando empleos con menor cualificación debido a la creciente oferta de profesionales; en un mercado demasiado estrecho con una política económica, insuficiente en la creación de empleos y un sector formal muy pequeño no absorberá la concentración de la oferta educativa. Asimismo, agrega López (2009) en un mercado laboral con existencia de profesionistas y un elevado crecimiento de la población económicamente activa sumado a una economía lenta, se generará la condición presente del subempleo, donde profesionistas se enmarcan en puestos menos cualificados; a esto se suma el reducido sector formal que no ofrece de manera suficiente y corresponda a la mano de obra disponible ocasionando desajustes indirectos en la participación de la fuerza laboral como en las ocupaciones que terminan desempeñándose (Carlson, 2002).

Por otra parte estas consecuencias en los profesionales sobre su posición ocupacional pueden estar sujetos a la edad como se observa en los resultados de la tabla 8 los jóvenes de 24 a 29 años de edad se encuentran con características de mayor condición de sobreeducación o presentan desencuentros entre la educación de estos trabajadores y las ocupaciones que desempeñan; a esto como sostiene el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019) por un lado, la discusión en la agenda pública de los gobiernos están dirigidas a las políticas pre-mercado sobre inversión de capacidades de las personas para su adaptación a las necesidades del mercado laboral con una mejor preparación, retorno económico en sus salarios sin embargo estas medidas no se sostienen debido a la débil políticas pos-mercado. Por lo dicho

anteriormente, en este grupo etario los profesionales inician sus etapas laborales contexto donde las empresas exigen mayor fuerza laboral y se ubican en ocupaciones con cualificaciones relativamente bajas (McGuinness, 2006). Por ello asegurar la correspondencia entre las habilidades adquiridas en educación y en el trabajo con las requeridas en el mercado laboral es primordial para el aprovechamiento de la inversión en el capital humano anticipando las exigencias del mercado laboral (Quintini, 2011).

Dentro de este marco es importante analizar la modalidad de trabajo de estos profesionales como se observa en el resultado de la tabla 9 sobre modalidad de trabajo, quienes laboran a tiempo parcial presentan mayor condición de discrepancias entre formación y posiciones laborales ; pues esta consecuencia para Capsada-Munsech (2017) las empresas cumplen un rol de asignación y posición laboral en los individuos al convocar personal ya que estos individuos tienen insuficientes habilidades o experiencia laboral por lo que terminan refugiándose en trabajos con menores horas funcionales. Como también la informalidad es un fenómeno que afecta a los profesionistas y prolonga a que los individuos con altos niveles educativos terminan en desajustes en su mayoría sobreeducados por que compiten por insuficientes puestos de trabajo debido a que el sector formal en el mercado laboral es mínimo (Moreno, 2009); no obstante, si persisten las condiciones de los niveles de inadecuación ocupacional generarán devaluar sus competencias para una próxima búsqueda de empleo (Ramirez, 2019).

Por esto garantizar una inversión educativa en criterios de empleabilidad por parte del estado y asegurar un mercado laboral suficiente para dinamizar la oferta y demanda es importante Jiménez (2007). Mientras para la OIT (2019) el análisis del mercado laboral sobre la ocupación y desocupación; el asegurar la permanencia de la participación laboral de los profesionales y técnicos en una actividad formal garantiza la contribución para su acceso de seguridad social, salud y pensiones y reducir la brecha de la desocupación. Sin embargo, la informalidad no garantiza un empleo de calidad cayendo a la precariedad laboral en los individuos; en Puno mediante el observatorio de la formalización laboral para diciembre 2018 la informalidad asalariada privada representó un 90% equivalente a 206 mil 830 personas (Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, 2019).

De este modo Manrique y Yamada (2016) describen posibles determinantes del divorcio entre formación y ocupación entre ellos se encuentran la edad, el género, el grupo étnico y las habilidades de los trabajadores; de este modo mientras más jóvenes en el mercado laboral formal su inserción tiene mayor probabilidad de ingresar a la sobreeducación por la baja experiencia laboral. Esto confirma la teoría del desajuste educativo según Meroni y Vera-Toscano (2017) los jóvenes tienen mayor incidencia a caer en la sobreeducación si no tienen suficientes habilidades que ayuden a desplazarse hacia un empleo de concordancia a su formación y evite prolongar su posición desequilibrada si ocurre este problema quedarán atrapados en el mercado laboral más aún si es estrecho y con fuerte nivel competitivo. En esa perspectiva Caicedo (2007) enfatiza que los estados procuran mayor atención en la oferta educativa que en la creación de empleos que posibiliten mayor búsqueda y criterios de adecuación entre el capital humano y trabajo.

Finalmente estas dificultades de los individuos se agravan ante la introducción de los requerimientos en conocimientos tecnológicos e informáticos criterio que imposibilita una readaptación según a la oferta formativa de los buscadores de trabajo y a la vez prevalencia de los desajustes con las ocupaciones que asumirán con las nuevas demandas de empleo (Sela y Handy, 2018); por lo anterior se suma que si el mercado laboral está cargado sin la capacidad del estado en la formalización empresarial limitará creación de vacantes laborales además menor posibilidad de movilidad laboral en el mercado (Olavarría, 2012). Por ello la importancia en la creación de empleos y brindar sostenibilidad a las mismas para ampliar el mercado con ellos apoyar a los profesionales en su tránsito ocupacional por un lado mejorar su participación económica y social en los sectores productivos y por otro evitar ampliar las discrepancias en la oferta y demanda (OECD, 2017).

En vista a los resultados según al objetivo específico 2 sobre las características de la inadecuación ocupacional respecto a la oferta formativa con el hallazgo de la tabla 10 se evidencia quienes poseen educación en ciencias contables, sociales y administrativas presentan mayores niveles de sobreeducación; lo vertido anteriormente para Flor (2018) refiere que los profesionales que realizan sus prácticas formativas iniciales tienen condiciones significativas en discordancias en lo que se estudió y en lo que se trabaja afectando los ingresos manteniéndose en el subempleo profesional y si las prácticas universitarias o técnicas conllevan una inversión

en capacitación el desajuste laboral será transitoria. Las habilidades de los trabajadores no son solo adquiridas a través de la educación, sino también a través del trabajo, formación y experiencia laboral general (Groot y Maassen van den Brink, 2000); otro problema adicional es un mercado laboral insuficiente que no utilizan de manera efectiva la competencia de los profesionales (Mateos et al., 2014).

Dentro de este orden de ideas Garcia (2020) interpreta que el desajuste educativo tiende a ser permanente si no se acatan en solucionar las fallas del mercado a tiempo, y si las exigencias del contenido de composición de cualificaciones de las empresas superan a la respuesta tardía de la composición educativa activa ocasionando el traslado de postulantes en búsqueda de empleo a la informalidad y el subempleo. Por ello, la importancia como señala Becker (1962) la complementariedad de la escuela y empresa: la primera enfocada en la producción de formación y empresa con el desarrollo de esa formación, de ahí el efecto de la especialización para emparejar los estudios con las funciones en ocupaciones de los trabajadores.

El análisis precedente plantea que un modelo educativo con reducida inversión específica en habilidades confronta con los requerimientos fijos de las empresas eso hace que los trabajadores compitan hasta formar colas, es decir están relacionadas a las posiciones o características que poseen como el nivel educativo, experiencia laboral y si estas no responden genera costos en entrenamientos, de manera que persistirá el desajuste de los trabajadores (Tsang y Levin, 1985). Y enfatizando en la tabla 11 (inadecuación ocupacional según nivel de educación superior) indica que la mayor concentración de sobreeducación en la provincia de San Román se encuentra en el sector universitario; según a esto Muñoz-Izquierdo (2006), menciona que es necesario implementar políticas públicas de empleo para lograr criterios razonables para el equilibrio entre las cantidades de jóvenes que egresan de las instituciones de educación superior y la capacidad del sistema económico para absorber la oferta formativa en condiciones aceptables, de modo que reducir la sobreeducación que pueden acarrear efectos más estructurales.

En relación a la problemática expuesta Botello-Peñaloza (2017) revela que el desajuste educativo entre la oferta y la demanda laboral, surgiría cuando ocurre un incremento desordenado del número de personas fruto de la inversión en educación, y la exposición hacia al mercado de trabajo no es capaz de absorber a la múltiple variedad de nuevos trabajadores.

Por ello Desjardins y Rubenson (2011) sostienen que el capital humano y las habilidades de un postulante son importantes en el mercado del trabajo, pero solo si la demanda de un sector económico las requiera; por lo que, la inversión educativa no guarda relación con las cualificaciones de las demandas laborales o la poca participación del estado en la insuficiente cobertura en la creación de empleos formales.

En razón a la literatura del desajuste educativo estas discordancias en el mercado laboral son por la discordancia entre las empresas y las entidades educativas razón a esto es que las empresas acuden a sus requerimientos laborales según a sus necesidades productiva más no a la presentación de la oferta educativa (Jiménez, 1996); cuestionamientos en la capacidad formativa de la educación superior y débil seguimiento a los egresados y débil proceso de acreditación a instituciones universitarias son también respuesta a estas fallas del mercado (Burga y Moreno, 2013).

Para minimizar estos desbalances entre formación y los requerimientos del mercado laboral se deben a una reducida provisión de data informativa del mercado de trabajo para dar utilidad conveniente por un lado en la creación de nuevas carreras universitarias, técnicas y por otro lado, en la actualización o modificar las mallas curriculares (Gontero y Albornoz, 2019); aunado a esto la insuficiente promoción de acreditación de competencias imposibilitan que exista emparejamientos en los buscadores en su primer empleo y por la diversidad de oferta formativa que perjudican la calidad educativa (Martínez, 2016); este problema prevalece a pesar de la disposición de la ley universitaria en su artículo 40 y ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes en su artículo 33, ambas concuerdan en el planteamiento sobre el diseño y ofrecimiento de programas para brindar facilidades e incorporar respondiendo a las necesidades del mercado laboral (Congreso de la República del Perú, 2016; Ministerio de Educación del Perú, 2014).

Frente a este problema de los desajustes por educación advierte Carlson (2002) se deben a la no vinculación de la experiencia educativa y la capacitación en el mercado laboral; pues dependerá del estado establecer relaciones más sólidas con las empresas así proporcionar indicadores de seguimiento; es más, dar prioridad a la enseñanza de tipo general con premisas sociales, humanistas y políticas ello permitirá ejercer a las demandas del mercado en función a los trabajos de gestión, oficina y el sector de servicios. Y las personas con mayor nivel educativo

que se encuentran en ocupaciones con bajas e intermedias cualificaciones presentarían dificultades relativas a su ingreso ocasionando el tránsito del profesional al subempleo a esto se añade las eventualidades futuras por las transformaciones tecnológicas y productivas en el sector comercio por la automatización de actividades administrativas y operativas (Weller, 2017).

Frente a un mercado laboral asimétrico entre empleadores y los oferentes educativos para alcanzar contratar personal con mano de obra con las competencias y habilidades exigidas para sus puestos programados las modalidades formativas laborales son convenientes para enlazar la oferta con el mundo del trabajo (Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, 2019); es necesario identificar y lograr puntos de encuentro por parte de profesionales, empleadores y educadores de la educación superior para el diseño curricular con programas de estudio de calidad cuyo fin permitirá responder a las necesidades del mercado de trabajo (J. González et al., 2004). En este sentido desarrollar en las universidades sobre las competencias genéricas (profesionales con capacidad de trabajo en equipo, crítico, con compromiso ciudadano, con adaptabilidad a externalidades, solución de problemas, creativo-investigativo y con habilidades interpersonales) y las competencias específicas (administración y gestión de recursos humanos, financieros, físicos, tecnológicos) deben ser prioridad de las institución de formación con la cooperación de actores involucrados (Beneitone y Wagenaar, 2014).

El presente estudio también encontró de acuerdo al objetivo específico 3, con evidencia a la tabla 12 los trabajadores con ingresos menores de 800 nuevos soles tienden con la mayor proporción de sobreeducación con 28.0% , por lo dicho estos mínimos retornos económicos pueden explicarse a las condiciones sociodemográficas de los trabajadores; al respecto para el grupo de Escoto Castillo et al. (2020) los profesionales sobreeducados o con desajustes ocupacionales se encuentran con bajas remuneraciones debido a la aceptación de empleos con baja categoría a su formación educativa cayendo en la precariedad laboral a razón de las cargas de estudio, trabajo doméstico. En relación a la precariedad laboral los sobreeducados se encuentran en situación de subempleo; un ejemplo de eso es y vinculado a la tabla 9 (modalidad de trabajo) que se ven obligados a postular en labores con menores horas de trabajo por modalidad medio tiempo en consecuencia la predominancia de la sobreeducación.

En la misma línea Castro-Ramirez (2019) añade que los sobreeducados perciben menores remuneraciones debido a la determinación del empleo pero no por la productividad laboral; mientras Lozano (2016) refiere a la temporalidad de la sobreeducación en los jóvenes a través de la discusión e implementación de políticas en la creación de empleos cualificados o la incidencia en la demanda por trabajadores calificados; así, reducir los retornos económicos menores al de sus pares de los adecuadamente empleados. Sin embargo, en un contexto de exceso de oferta formativa de las instituciones de educación superior en la provincia de San Román ante una demanda mínima del mercado laboral, apoya a la sobreeducación en los más jóvenes en el sector comercial. Además, en una agenda del reto en la evolución de la economía y mejora del funcionamiento del mercado laboral en el Perú en el (Diario Oficial El Peruano, 2018) se oficializaba el incremento del sueldo mínimo de S/850 a S/930 con aplicabilidad desde el mes de abril del 2018.

A lo expuesto del análisis precedente Yamada et al. (2014) afirma que la condición de divorcio entre la oferta y la demanda laboral en profesionales subempleados generan efectos negativos sobre su ingreso laboral quienes se ocupan desempeñando funciones para el cual no recibieron capacitación educativa formal; es así que ante a las deficientes políticas de formación de capacidades laborales logra que los profesionales son propensos a insertarse incorrectamente al mercado laboral efectuando que perciban menores remuneraciones sosteniendo la sobreeducación en los trabajadores idea que rechaza que la remuneración queda determinada por la productividad de dicho trabajador siendo así el efecto del empleo en que fueron expuestos (Ramirez, 2019).

Para el grupo de trabajadores que perciben una remuneración inferior a 800 nuevos soles y vinculado a la tabla 9 (modalidad de trabajo por número de horas) los más propensos al ingreso a la tasa del desempleo son los trabajadores que se encuentran en una jornada de trabajo inferior a comparación de la ordinaria que es jornada completa pues aceptan esta modalidad a razón de externalidades como los compromisos familiares y académicos, muchos de ellos con empleos formales temporales cuyos efectos como contribución a la seguridad social quedan interrumpidas (OIT, 2019).

En este sentido la OECD et al. (2014) en un análisis exhaustivo del sistema de pensiones en América Latina, la tendencia en Perú la edad estándar de pensión tanto para hombres como para mujeres es de 65 años, mientras que en el sector público 20 y 25 años de aporte para una pensión de referencia y el privado aportar en un horizonte mayor a 20 años para tener una pensión atractiva para jubilarse. Para tal efecto la importancia de creación de empleos a los jóvenes profesionales y técnicos en situación de ingreso a la carrera laboral formal; al mismo tiempo se garantizará un nivel mínimo de vida por lo menos aceptable cuando estos estén adultos mayores en situación de pensionistas en la cual requerirán su redistribución por los aportes realizados. No obstante, los profesionales y técnicos en búsqueda de empleo quedan con mayor exposición en las transiciones de la informalidad e inactividad laboral distanciando el beneficio de una cobertura de seguridad social y prolongando la brecha de adecuación entre ingresos y prestaciones sociales (Arenas de Mesa, 2019; OIT, 2019); a esto se suma que los profesionales se encuentran laborando en menores horas de trabajo sin acceder a derechos económicos laborales alargando la brecha de beneficios sociales o acceso a una pensión futura (Pico y Pérez, 2012).

Para la teoría del desajuste educativo esta situación se presenta por las características sociodemográficas de los trabajadores como la carga de estudios, trabajos domésticos la que conlleva a que admitan ocupar menores horas de trabajo en ocupaciones con menor requerimiento de cualificación generando el ingreso a la sobreeducación (Escoto Castillo et al., 2020); esta situación de bajas remuneraciones persistirá cuando las empresas no consideren las competencias de los profesionales posicionándose como infrautilizados y en el futuro se devaluarán los conocimientos adquiridos (Mateos et al., 2014).

Para Desjardins y Rubenson (2011) el desajuste de ingresos están influidas al tipo de trabajo que terminan por obtener los profesionales en la cual no se adaptan las habilidades formadas por un mercado laboral débil e insuficiente de acoger dichos perfiles, a esto se suma a que las instituciones de formación profesional no garantizan la calidad y terminan en no ser receptivos a las exigencias del mercado laboral; no obstante este problema de bajos salarios pueden estar determinadas por la movilidad profesional en la cual los jóvenes profesionales con reducida

experiencia laboral compensan sus primeros trabajos con menores requisitos educativos así posteriormente alinearse a ocupaciones para en la cual estudio (Hiller, 2017).

Finalmente Caroleo y Pastore (2018) sostienen que los ingresos se elevan progresivamente acompañada de la acumulación de la experiencia laboral generando incumplimientos del capital educativo sosteniendo a la sobreeducación como etapa inicial en las ocupaciones profesionales. A este problema se suma por una sobreoferta de trabajadores en algunos sectores económicos, de modo que estarían estancados en puestos de empleo de menor calificación o con menores requerimientos de capital humano afectando los ingresos laborales (Büchel y Mertens, 2004).

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

PRIMERA: Se concluye que respecto a la posición ocupacional existe un sector significativo de trabajadores profesionales con la no correspondencia entre su formación y la posición ocupacional que desempeñaron en el sector comercial de la provincia de San Román; es así, que en el periodo 2017 – 2019 conlleva que los profesionales laboran en ocupaciones para los cuales no han sido instruidos; de esto, el 45.5 % en situación de sobreeducación teniendo mayor tendencia en el área de ventas con 22.4 % entre ellas las ocupaciones de vendedores, vendedores en establecimientos, supervisores y representantes comerciales al por mayor y menor y otros vendedores superando así a los trabajadores en condición de adecuadamente ocupados y subeducados; se suman a esta peculiaridad en las ocupaciones de caja y reposición donde también presentan mayores puntuaciones de sobreeducación las cuales fijan en (6.3%, 9.9% respectivamente); situación prolongada y continua en los años de este problema generaría devaluación de formación en los trabajadores si no se adecuan en corto plazo a puestos que les corresponde o no optan por la movilidad laboral.

SEGUNDA: Se concluye en relación a la oferta formativa existe una composición significativa con desajustes educativos de los trabajadores profesionales según su formación educativa en el periodo 2017 – 2019; es así que, los campos educativos como ciencias sociales, ciencias de la salud representan mayor concentración de sobreeducación de los profesionales con 5.1, 5.5 % respectivamente en estas ambas incluyen a los campos educativos de salud, en específico entre ellos la carrera de (odontología, medicina, enfermería, farmacia) y el campo educativo de ciencias sociales (al área de educación, arte y humanidades), seguidas de periodismo e información y ciencias administrativas y derecho excepto a contabilidad e impuestos, administración, negocios y marketing; mientras tanto las ciencias puras también suman a los desajustes laborales con 5.1 % con presencia de subeducación y 4.9 % con sobreeducación entre ellos se encuentran los campos educativos ciencias biológicas y afines como biología, ciencias físicas y químicas, matemáticas y estadística, ingeniería e industria. Sin embargo, llama la atención que el campo educativo de ciencias administrativas presenta el predominio de trabajadores adecuadamente ocupados cuyo criterio será determinado por la edad.

TERCERA: Se concluye que los problemas de desajuste en relación al ingreso de los profesionales se presentan en los más jóvenes entre ellos con ingresos menores de 800 nuevos soles representan la mayor proporción de sobreeducación con 28.0 %; asimismo, en el sector de 800 a 1200 nuevos soles la concentración de sobreeducación es con 17.3 % siendo componente de una brecha salarial en comparación al de los adecuadamente ocupados. No obstante, aquellos con retornos económicos de 800 a 1200 nuevos soles se encuentran en posición de adecuadamente ocupados quienes podrían estar determinados por la edad pues a mayor edad elevan de manera progresiva sus ingresos a razón de la experiencia acumulada en sus etapas laborales para emparejar su formación en la ocupación que les corresponde.

5.2 Recomendaciones

El gobierno mediante la participación interinstitucional de entidades estatales y privadas puede debe motivar incluir en la agenda pública la discusión sobre la oferta y demanda del mercado laboral en primer orden el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene como función rectora de formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar, y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de formación profesional y capacitación para el trabajo en todos los niveles del gobierno.

Políticas que encaminan la oferta laboral formativa; se recomienda promover que los sistemas educativos por intermedio de las currículas deben redireccionarse en las exigencias del mercado laboral estas incluyen las productividades económicas regionales y hacer posible por vía de mecanismos lograr el fomento del uso y el emparejamiento de habilidades existentes en las etapas iniciales laborales del profesional obteniendo mejor posición laboral; fortalecer en que los programas de educación superior deben dirigirse en desarrollar competencias tecnológicas para afrontar externalidades futuras e implementar módulos educativos de especialización, así evitar la movilidad laboral en los profesionales y evitar la extensión de la devaluación de habilidades adquiridas en función a los desajustes educativos en el mercado laboral; anticipar y definir las exigencias cualificadas requeridas por las empresas, por medio de esto obtener información de la demanda de competencias (habilidades en el trabajo) para una mejor participación laboral del profesional en el mercado, en consecuencia permitirá a la empresa satisfacción de las necesidades profesionales y finalmente encaminar una participación articulada entre entes privados y estatales comprendidos en la realidad local, regional y nacional para el desarrollo de diseños curriculares sobre las universidades y tecnológicos conforme a las competencias genéricas y específicas requeridas por los empleadores.

Políticas que encaminan la demanda laboral; identificar y promover características en adopción de prácticas tecnológicas a las empresas para encuadrar y complementar las habilidades de los profesionales; fomentar y fortalecer la transición de las micro y pequeñas unidades económicas locales y regionales a la ruta de la formalidad, asesoramiento y seguimiento empresarial, simplificación de costos de registro y procedimiento potenciando la capacidad económica a través de incentivos, ampliando el mercado laboral para absorber la mano de obra profesional

disponible de manera que reducir la asociación de sobreeducación o subempleo ante insuficientes demandas laborales; lograr acercamiento a empleadores sobre la adopción e innovación de sus tecnologías en sus empresas la cual generará nuevos roles y la reconversión de nuevos empleos, de esta manera acoger y corresponder de manera anticipada la fuerza laboral del sistema educativo y evitar discordancias entre formación y empleo.

Ampliar el mercado laboral en primer orden la cobertura de la demanda privada a través de la formalización de las micro y medianas empresas brindando seguimiento ante los reticentes ciclos anticipando los nuevos riesgos económicos y tecnológicos optando por su digitalización y modernización y en segundo orden promover inversiones en creación y ampliación de los servicios institucionales conforme a la demanda de usuarios; de esta manera ambas medidas permitirán absorber la mano de obra profesional y técnica con ello dinamizar sosteniblemente el mercado laboral.

Políticas de articulación la oferta y la demanda laboral; posibilitar e incrementar data informativa sobre indicadores en el panorama del mercado laboral en cada sector según actividad económica, así enfocar un mejor direccionamiento de los perfiles idóneos de los profesionales a la ruta laboral conforme a las capacidad y competencias formativas educativas; incrementar procedimientos de certificación a las instituciones superiores en términos de calidad educativa generando competencia formativa conveniente de modo que se reduce las brechas entre el personal requerido por la demanda laboral y la oferta formativa actual; fortalecer el seguimiento a las unidades de seguimiento al egresado de las entidades formativas (instituciones educativas universitarias, técnicas y centros productivos) respecto a la inserción al mercado laboral formal orientando dentro de claros criterios de competencia y oferta educativa para sincronizar su oferta con las exigencias del mercado laboral finalmente optar descentralizar mediante convenios los servicios de empleo y productividad económica brindando mayor acercamiento a la población para un desarrollo eficiente de las productividades locales logrando equilibrar la oferta y demanda laboral.

Políticas en estadística del mercado laboral; se recomienda mayor articulación por parte del gobierno con las empresas privadas para incluir en la agenda sobre data informativa de requerimientos y demandas actualizadas según el sector geográfico productivo con ello preestablecer; anticipar mediante currículas educativas de las instituciones las exigencias del

mercado laboral; mejorar las instancias de cooperación para la realización de investigación en temas economía y empleo reforzando las fuentes de data complementaria, además de la difusión y acceso a información sobre indicadores por los diversos servicios de empleo y economía ello facilitará expandir e incluir la discusión a más actores del consenso académico para su análisis y planteamiento en líneas de acción a largo plazo en temas de generación de empleo formal.

Referencias bibliográficas

- Apaza, N. (2019). Desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes egresados universitarios. In *Pontificia Universidad Católica del Perú* (pp. 1–104).
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/15146>
- Arenas de Mesa, A. (2019). *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: Desafíos para la sostenibilidad en América Latina*. <http://hdl.handle.net/11362/44851>
- Arribas, R. G. (2007). La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto. *Papers. Revista de Sociologia*, 86, 11.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v86n0.809>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). Panorama social en América Latina. In *Naciones Unidas*. <http://dx.doi.org/10.18235/0001797>
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In *The Journal of Political Economy* (Vol. 5, Issue 2). <http://www.nber.org/books/univ62-3>
- Benavente, J. (2008). Conciliación empresa-familia en el sector Financiero y Seguros. *Capital Humano*, 220, 90–93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2561745>
- Botello Peñaloza, H. A. (2017). Determinantes y efectos del desajuste educativo en el mercado laboral ecuatoriano 2007-2012. *Investigación & Desarrollo*, 24(2), 307–328.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612016000200005&script=sci_abstract&tlng=en
- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In *Nature* (Asociació, Vol. 219, Issue 5160). <https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803–816.
<https://doi.org/10.1080/0003684042000229532>
- Burga, C., & Moreno, M. (2013). *¿Existe subempleo profesional en el Perú Urbano?*
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/95>
- Caicedo, M. C. (2007). Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo? *Cuadernos de Economía*, 26(46), 107–145.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722007000100005
- Calsin Quispe, G., & Calsín Sánchez, A. (2016). La inserción en el mercado laboral: un análisis de la situación ocupacional de los egresados de economía en la región de Puno,

2014. *Semestre Económico*, 5(1), 5–25. <https://doi.org/10.26867/seconomico.v5i1.121>
- Capsada-Munsech, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. *Sociology Compass*, 11(10), e12518. <https://doi.org/10.1111/soc4.12518>
- Cardona, M. (2007). Capital Humano : Una Mirada Desde La Educación y la experiencia laboral. *Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales*.
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Carlson, B. A. (2002). Educación y mercado de trabajo en América Latina: ¿Qué nos dicen las cifras? In *Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL)* (Issue 114).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4516/1/S2001706_es.pdf
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2018). Overeducation at a Glance. Determinants and Wage Effects of the Educational Mismatch Based on AlmaLaurea Data. *Social Indicators Research*, 137(3), 999–1032. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1641-1>
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica* (Primera).
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Carrasco, I., & Suárez, J. (2018). Migración internacional e inclusión en América Latina. Análisis en los países de destino mediante encuestas de hogares. *Serie Políticas Sociales*, 231, 66. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43947>
- Carroll, D., & Tani, M. (2015). Job search as a determinant of graduate over-education: evidence from Australia. *Education Economics*, 23(5), 631–644.
<https://doi.org/10.1080/09645292.2014.908164>
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava).
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. (2019). *Plan Nacional de Competitividad y Productividad*.
https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf
- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. *OECD Education Working Papers*, 63, 88.

- <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh9h52g5-en%5CnOECD>
- Diario Oficial El Peruano. (2018). Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada D.S. N° 004-2018-TR. In *El Peruano* (Editora Pe, pp. 37–41).
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>
- Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo. (2019). *Reporte del empleo formal en la región de Puno* (pp. 1–6).
<http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/reportes-regionales/>
- Escoto Castillo, A. R., Márquez Scotti, M. C., & Prieto Rosas, V. (2020). La sobreeducación en México: ¿promotora o inhibidora de la exclusión laboral? *Revista Latinoamericana de Población*, 14(27), 115–148. <https://doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.4>
- Estudio Económico de América Latina y el Caribe. (2019). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe El nuevo contexto financiero mundial: efectos y mecanismos de transmisión en la región*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44674-estudio-economico-america-latina-caribe-2019-nuevo-contexto-financiero-mundial>
- Farné, S., Nieto Reamos, A., & Ríos, P. A. (2017). *Mercado laboral y educación: desajuste educativo en Colombia*. https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/Boletin_16.pdf
- Flor, L. de la. (2018). La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo, Un estudio en las ciudades capitales del Perú. In *Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)*. <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI33.pdf>
- Forum, W. W. E. (2018). The Future of Jobs Report. In *Economic Development Quarterly* (Vol. 31, Issue 2). http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- Gamero, J. (2015). Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú. *Naciones Unidas*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37844/1/S1500084_es.pdf
- García, D. (2020). Desajuste educativo en el mercado laboral de Ecuador. In *Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria* (Fondo Edit, pp. 75–88).
https://www.researchgate.net/publication/342301613_Desajuste_educativo_en_el_merca

do_laboral

- Garrido Trejo, C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere*, 11(36, enero-marzo), 73–80.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617701010%0ACómo>
- Giménez, G. (2003). *Concepto y medición del capital humano e interrelación con los factores de crecimiento*.
http://zagan.unizar.es/record/1900/files/TUZ_0025_gimenez_concept.pdf
- Gontero, S. y, & Albornoz, S. (2019). La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina. *CEPAL - Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 199. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44437>
- González Velosa, C., & Peña Tenjo, N. (2019). Demanda de trabajo en América Latina: ¿Qué podemos aprender de los portales de vacantes online? In *Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://doi.org/10.18235/0001965>
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149–158.
[https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00057-6)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hiller, T. (2017). Quantitative overeducation and cooperative game theory. *Economics Letters*, 152, 36–40. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.12.010>
- INEI. (2000). Metodología para el cálculo de los niveles de empleo. In *Metodologías estadísticas, Instituto Nacional de Estadística e Informática* (pp. 1–9).
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>
- INEI. (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0883/Libro.pdf
- Jaramillo, C. F., & Silva-Jáuregui, C. (2011). *Perú en el umbral de una nueva era de una en el umbral Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente*. Banco Mundial.

- <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/736/414>. Desarrollo de las habilidades humanas para un Perú más próspero y más equitativo.pdf?sequence=1
- Jensen, L., & Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and Evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1–2), 21–31.
<https://doi.org/10.1023/A:1025686621578>
- Jiménez, E. U. (1996). *Desajuste Educativo y Formación Laboral Especializada : Efectos sobre los Rendimientos Salariales*. January.
https://www.researchgate.net/publication/254425718_Desajuste_Educativo_y_Formacion_Laboral_Especializada_Efectos_sobre_los_Rendimientos_Salariales?enrichId=rgreq-7a8ed27c240b5f86e3de6d9808442c91-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI1NDQyNTcxODtBUzo5OTI1OTY4MDU
- Jimenez, M. O. (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento. In *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (Vol. 37, Issue 3y4).
http://www.cee.edu.mx/revista/r2001_2010/r_texto/t_2007_3-4_10.pdf
- Jovanovic, B. (1979). Firm-specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*, 87(6), 1246–1260. <https://doi.org/10.1086/260834>
- López, M. D. R. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(42), 863–887.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300012
- Lozano, E. R. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía*, 39(77), 33–101.
<https://doi.org/10.18800/economia.201601.002>
- Madrigal, M. (2003). Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes. *Hacienda Pública y Convergencia Europea: X Encuentro de Economía Pública*, 97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3127996>
- Manrique, G., & Yamada, G. (2016). Los determinantes y la persistencia de la sobreeducación en el Perú. *Asociación Peruana de Economía*, 24. <http://perueconomics.org/wp-content/uploads/2016/12/WP-81.pdf>
- Martínez, D. (2016). Políticas Activas de Mercado de Trabajo para generar empleo y mejorar

- la calidad de los empleos en América Latina ¿Por qué unas Políticas son exitosas y otras no?, ¿Cómo mejorar su eficacia? In *CEPAL review*.
https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/martinez_1.1.pdf
- Mateos, L., Murillo, I., & Salinas, M. (2014). Educational Mismatch and Cognitive Skills: Effects on Wages. *Revista Hacienda Pública Española*, 210(3), 85–108.
<https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.14.3.4>
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387–418. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Meroni, E. C., & Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, 120–143. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.07.002>
- Ministerio de Trabajo. (2012). Glosario de Término de Temas de Empleo. In *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
<https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). La inadecuación ocupacional de los trabajadores profesionales del sector privado formal. Dirección *General de Promoción del Empleo*. <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados-encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf>
- MINTRA. (2012). Políticas Nacionales de Empleo. *Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo*.
- MINTRA. (2014). La inadecuación ocupacional de los profesionales con educación superior en Perú. In *Boletín de Economía Laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* (p. 110). http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_42.pdf
- Mora, J. J. (2008). Sobre-educación en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía Institucional*, 10(19), 293–309.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/download/336/314>
- Moreno, J. A. D. (2009). Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006. *Revista Sociedad y Economía*, 16, 139–158.
<https://www.redalyc.org/pdf/996/99612491008.pdf>
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 11(1), 3–20.

<https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.3-20>

- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (Segunda, Issue c).
https://docs.wixstatic.com/ugd/986864_aff35337222540bd8d3d667e3f12d058.pdf?fbclid=IwAR3mYikBCv12WBYxTVKEOXsQ5pkOD49VdH3v33w-zu2hmythbXwMvlsiS6c
- Muñoz Izquierdo, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*, 12(49), 3–89.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300004
- Novella, R., Rosas, A. A. D., & González-Velosa, C. (2019). Encuesta de habilidades de trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. In *Divisando mercados laborales y seguridad social*.
[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6555/Encuesta de habilidades al trabajo ENHAT 2017018 causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6555/Encuesta%20de%20habilidades%20al%20trabajo%20ENHAT%202017%2018%20causas%20y%20consecuencias%20de%20la%20brecha%20de%20habilidades%20en%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OECD. (2007). Human Capital : How what you know shapes your life Summary in Spanish
Capital humano : Cómo moldea tu vida lo que sabes. *OECD Multilingual Summaries*, 1–7. <https://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>
- OECD. (2017). Perspectivas económicas de América Latina 2017. In *OCDE/CEPAL/CAF*.
OECD. <https://doi.org/10.1787/leo-2017-es>
- OECD, BID, & World Bank. (2014). *Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe*.
OECD. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2014-en
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Políticas nacionales de empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_441060.pdf
- OIT. (1982). Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo. In *Oficina internacional del Trabajo* (Vol. 55, Issue May 2008, p. 2008).
<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>
- OIT. (2010). *Medición de la población Manual en los censos de población: económicamente activa*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172095.pdf
- OIT. (2013). Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo.

- Organización Internacional Del Trabajo, Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza del trabajo*, 219. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_234036/lang--es/index.htm
- OIT. (2016). Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 136. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf
- OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Olavarría, C. S. (2012). Movilidad profesional y generacional del comunicador de la universidad del altiplano. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 150–165. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v14n2/v14n2a11.pdf>
- ONU / CEPAL. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. 63. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe. In *Panorama laboral América Latina y el Caribe 2015*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Palacio, J., & Alvarez, C. (2004). El mercado de trabajo: análisis y políticas. In *Akal economía actual*. [https://www.euroresidentes.com/libros/empresa/Mercado de trabajo.pdf](https://www.euroresidentes.com/libros/empresa/Mercado%20de%20trabajo.pdf)
- Pérez, Q., Francisco, R., Gutiérrez, Á., & Nelson, J. (2017). Sobreeducación en Colombia: un análisis de los determinantes y desajustes del mercado laboral en un contexto nacional y regional. *Trabajo y Sociedad*, 28, 219–236. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387349334012.pdf>
- Pico, G. M. A., & Pérez, R. Q. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de La Educación Superior*, XLI (3)(163), 51–66. <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v41n163/v41n163a2.pdf>
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. In *Itzapalapa* (Issue 42).

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7082200.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019 (Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI)*.
http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_es.pdf
- Puente, S. (2016). Desajuste de competencias entre la oferta y la demanda de trabajo en España. *Boletín Económico*, 2013, 75–84.
<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/descargar/16/Sep/Fich/be1609-art4.pdf>
- Quintini, G. (2011). Right for the Job : Over Qualified or Under-Skilled ? In *Documento de trabajo social, sobre empleo y migración de la OCDE, núm. 120, OECD Publishing* (Issue 120, p. 66). <https://doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>
- Rahona, M. M. (2008a). Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo. *Revistas de Estudios de Juventud*, 244. <http://www.injuve.es/sites/default/files/9321-03.pdf>
- Rahona, M. M. (2008b). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios: Estudios de Economía Política*, 11, 45–70.
<http://www.fundacionsistema.com/wp-content/uploads/2015/05/Ppios11-Marta-Rahona.pdf>
- Ramirez, D. J. (2019). Sobreeducación en el mercado laboral chileno. *Revista de Análisis Económico*, 34(1), 51–83. <https://doi.org/10.4067/S0718-88702019000100051>
- Robinson, C. (2018). Occupational Mobility, Occupation Distance, and Specific Human Capital. *Journal of Human Resources*, 53(2), 513–551.
<https://doi.org/10.3368/jhr.53.2.0814-6556R2>
- Romero, L. M. (2018). El fenómeno de la sobreeducación entre los jóvenes españoles. *Cuadernos de Investigación En Juventud*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6561569>
- Rose, G., & Ordine, P. (2010). Overeducation and unemployment spells' duration. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 427–438. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.176>
- Sanchez, A. (2019). Habilidades, formación para el trabajo y sub empleo juvenil: un enfoque de ciclo de vida. *Grupo de Análisis Para El Desarrollo (GRADE)*, 1–67.

- [http://www.cies.org.pe/es/investigaciones/habilidades-formacion-para-el-trabajo-y-sub-
empleo-juvenil-un-enfoque-de](http://www.cies.org.pe/es/investigaciones/habilidades-formacion-para-el-trabajo-y-sub-empleo-juvenil-un-enfoque-de)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez Sellero, M., Sánchez Sellero, P., Cruz González, M. M., & Sánchez Sellero, F. J. (2014). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(64). <https://doi.org/10.31876/revista.v18i64.11163>
- Sandoval, A. (2017). *Estudio de los desajustes por calificación en Chile: la sobre y subcalificación*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149704>
- Sela, A. A.-P., & Handy, C. (2018). El futuro del trabajo humano. In *Reis* (Issue 38, p. 256). <https://doi.org/10.2307/40183218>
- Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2015). *Demanda laboral de técnicos en el Perú y expectativas sobre la certificación de competencias*. <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/sineace/425>
- Tsang, M. C., & Levin, H. M. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, 4(2), 93–104. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(85\)90051-2](https://doi.org/10.1016/0272-7757(85)90051-2)
- UNESCO. (2018). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2018. *Naciones Unidas*, 40. <https://doi.org/10.18356/70388b69-es>
- Vargas-Hernández, J. G., & García Oliva, V. H. (2019). Capital humano y descentralización de la educación. El caso para Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco. *Ensayos de Economía*, 6(3), 261–285. <https://doi.org/10.24302/drd.v6i3.1248>
- Waisgrais, S. (2005). Determinantes de la sobreeducación de los jóvenes en el mercado laboral Argentino. *Asociación Argentina de Especialistas En Estudios Del Trabajo*, 1–58. <https://www.aset.org.ar/congresos/7/10004.pdf>
- Weller, J. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales* (Serie Macr). <http://hdl.handle.net/11362/42089>
- Yamada, G., Lavado, P., & Martínez, J. (2014). ¿Una promesa incumplida? : la calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú. *Centro de Investigación de La Universidad Del Pacífico*, 04(14). <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2014/documento-de-trabajo-21-2014.pdf>

Yamada, G., & Oviedo, N. (2016). *Educación superior y subempleo profesional : ¿ Una creciente burbuja mundial ? Documento de Discusión.*

<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1428/DD1609.pdf?sequence=1>

Anexos

Anexo 1

Instrumento de investigación del indicador de inadecuación ocupacional

Variable	Ítem	Dimensiones	Indicadores	Medición de la inadecuación ocupacional
Posición Ocupacional	Ocupación profesional	Incluye a profesionales en ocupaciones con código 1143, 1144, 1221, 3314, 2421, 4131, 2421, 2422, 2512, 2513, 3257, 2424, 2423, 4321, 3124	Con estudios universitarios	Adecuadamente ocupado
			Con estudios no universitarios	Subeducado
	Ocupación Técnica	Incluye a profesionales en ocupaciones con código 5211, 5212, 5221, 5222, 5249, 3322, 5230, 5241, 5223, 1134	Con estudios universitarios	Sobreeducado
			Con estudios no universitarios	Adecuadamente ocupado
Oferta Formativa	Educación superior universitaria	Incluye a profesionales en ocupaciones con código 42,11,12,13,14,19,21,22,23, 31,32,91,51,52,53,54,71 y 41(Excepto contabilidad e impuestos)	Trabaja en ocupación profesional	Adecuadamente ocupado
			Trabaja en ocupación técnica	Sobreeducado
			Trabaja en ocupación intermedia	Sobreeducado
	Educación superior no universitaria	Ocupaciones con el código 41(Excepto, gestión, administración, marketing, publicidad, negocios, administración pública), además de las ocupaciones con código 01 y 61	Trabaja en ocupación profesional	Subeducado
			Trabaja en ocupación técnica	Adecuadamente ocupado
			Trabaja en ocupación intermedia	Sobreeducado
Ingreso	Remuneración mensual	Mayor ingreso laboral	Adecuadamente ocupados	Mayor ingreso laboral
		Menor ingreso laboral	Inadecuadamente ocupados	Menor ingreso laboral

Nota. Adaptado de La inadecuación ocupacional en el sector privado formal (p,11) por (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016), overeducation in the labor market (Groot & Maassen van den Brink, 2000), código nacional de ocupaciones INEI 2015 y al clasificador nacional de programas de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productivo INEI 2018.

Anexo 2

Estadísticos de fiabilidad de los elementos de las variables

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,304	,353	11

En el anexo 2 se observa el grado de asociación de la composición de los ítems de las variables tenemos para el análisis documentario adaptado al instrumento de carácter descriptivo no probabilístico generando como resultado del alfa de cronbach con lista de cotejo con 0,353 es así que se tiene una consistencia interna positiva, con una fiabilidad baja de una cantidad de 11 elementos. Por lo anterior supone considerar que este criterio es por la existencia de escalas de las variables según los objetivos de la investigación que suponen diferentes constructos algunos categóricos y nominales de las variables éstas se clasifican por rangos de valores conforme a las características de los profesionales en el sector comercial.

Anexo 3

Frecuencias de ingreso de los profesionales en el sector comercial

Ingreso de los profesionales			
	Frecuencia	Porcentaje	
Rangos de valores	Menos de 800 nuevos soles	696	45,1
	800-1200 nuevos soles	751	48,7
	1300-1700 nuevos soles	50	3,2
	1800-a más nuevos soles	45	2,9
Total	1542	100,0	

Nota. Criterio de condición por rangos de ingreso por la oficina de estadísticas y tecnologías de la información y comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2017

Anexo 4

Frecuencia de edad de los profesionales en el sector comercial

Edad de los profesionales		
	Frecuencia	Porcentaje
Rango de valores	15 a 23 años	193
	24 a 29 años	746
	30 a 45 años	512
	46 años a más	91
	Total	1542

Nota. Promedio de edad de trabajadores es de 29 años de edad y con puntuación de frecuencia en la edad de 26 años de edad

Anexo 5

Clasificación y descripción de las ocupaciones de los trabajadores profesionales en el sector comercial de la provincia de San Román.

Grupo Primario CNO 2015	Código
Directores generales de servicios de abastecimiento, distribución, transporte y afines	1134
Directores generales del sector privado del comercio al por mayor	1143
Directores generales del sector privado del comercio al por menor	1144
Directores de ventas y comercialización	1221
Gerentes de abastecimiento y distribución	1421
Gerentes de comercios al por mayor y al por menor	1422
Contadores	2411
Analistas de gestión y organización	2421
Especialistas en políticas de administración	2422
Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	2423
Especialistas en formación del personal	2424
Representantes comerciales	3322
Especialistas de desarrollo de los sistemas de información	2513
Especialistas programadores	2512
Técnicos en contabilidad	3313
Inspectores de la salud ocupacional, medioambiental y afines	3257
Representantes comerciales	3322
Técnicos en administración	3314
Empleados de registros	4131
Empleados de contabilidad y cálculo de costos	4311
Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines	4417
Supervisores de abastecimiento, distribución y afines	3124
Empleados de control de abastecimiento e inventario	4321
Auxiliares en la administración, contabilidad, derecho y afines	4417
Vendedores mayoristas	5211
Vendedores minoristas en tiendas y establecimientos (excepto kioscos y mercados)	5212
Supervisores de comercio al por mayor	5221
Supervisores de comercio al por menor	5222
Asistentes de venta en tiendas y almacenes	5223
Cajeros y expendedores de billetes (excepto cajeros de banco)	5230
Demostradores, degustadores y reponedores	5241
Otros vendedores	5249

Nota. En base a los datos del Instituto de Estadística e Informática 2015

Anexo 6

Conformación de la variable posición ocupacional al código nacional de ocupaciones 2015

Variable	Características	Código nacional de ocupaciones (CNO)
Posición Ocupacional	Ventas	5211, 5212, 5221, 5222, 5249, 3322
	Caja	5230
	Reponedor	5241
	Almacén	4321, 3124
	Auxiliar contador	4417, 4311, 3313, 2411
	Asistente en prevención y pérdidas	5223
	Gerente de ventas	1143, 1144, 1221
	Asistente administrativo	3314, 2421, 4131, 2421, 2422
	Asistente informático	2512, 2513
	Asesor de marketing	3257, 2424, 2423
Reparto	1134	

Nota. En la tabla se muestra las características de los profesionales según su posición ocupacional en el sector comercial y su respectiva adaptación al código nacional de ocupacionales, elaborado en base a los datos del Instituto de Estadística e Informática 2015

Anexo 7

Clasificación y descripción del campo de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productiva de los trabajadores profesionales en el sector comercial de la provincia de San Román.

Campo de educación	Campo específico	Denominación
1 Educación	11	Educación inicial
	12	Educación secundaria
	13	Educación superior tecnológica
	19	Otras carreras en educación
2 Arte y humanidades	21	Arte
	22	Humanidades
	23	Idiomas
3 Ciencias sociales, periodismo e información	31	Ciencias sociales y del comportamiento: sociología, psicología, antropología y ciencias políticas.
	32	Periodismo e información: ciencias de la comunicación y locución.
4 Ciencias administrativas y derecho	41	Administración y comercio, gestión y administración, administración pública, negocios internacionales y administración bancaria.
	42	Derecho: derecho público y privado.
5 Ciencias naturales, matemáticas y estadísticas	51	Ciencia biológicas y afines
	52	Medio ambiente
	53	Ciencias físicas y químicas
	54	Matemáticas y estadística
6 Tecnologías de la información y la comunicación	61	Informática: ciencias de la computación, sistemas y cómputo.
7 Ingeniería, industria y construcción	71	Ingeniería y profesiones afines: electricidad y energía, electrónica, mecánica y metalurgia
	72	Industria y producción: industrias alimentarias,
	73	Arquitectura y construcción: arquitectura e ingeniería civil.
8 Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	84	Veterinaria
9 Salud y bienestar	91	Salud: odontología, medicina, enfermería, obstetricia, farmacia y nutrición.
	92	Bienestar: asistencia social y trabajo social.
0 Servicios	01	Servicios personales
	02	Servicios de higiene y salud ocupacional
	03	Servicios de seguridad
	04	Servicios de transporte

Nota. Se muestra en la tabla las profesiones de los trabajadores en las distintas empresas en la actividad económica comercio según el clasificador nacional de programas de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productiva 2018, elaborado en base a los datos del Instituto de Estadística e Informática

Anexo 8

Conformación de la variable oferta formativa ocupacional al clasificador nacional de programas de educación superior 2018

Variable	Características	Campo de educación	Campo específico
Oferta formativa Laboral	Ciencias Administrativas	4	41,42(excepto derecho)
	Ciencias Sociales	1,2,3,4	11,12,13,19,21,22,23,31,32,41(excepto contabilidad e impuestos)
	Ciencias de la Salud	9	91
	Carreras técnicas contabilidad y finanzas	4	41 (Excepto gestión y administración, marketing y publicidad, negocios y administración pública)
	Ciencias Contables	4	41(Excepto gestión y administración, marketing y publicidad, negocios y administración pública)
	Carrera técnica administración	0	01
	Carrera técnica computación	6	61
	Ciencias Puras	5	51,52,53,54, 71,72

Nota. Adaptado al clasificador nacional de programas de educación superior universitaria, pedagógica, tecnológica y técnico productivo 2018, elaborado en base a los datos del Instituto de Estadística e Informática 2018.

Anexo 9

Categorías de la Inadecuación ocupacional y características de los profesionales en el periodo 2017 - 2019

Variable de la Inadecuación Ocupacional	Variable	Características
Subeducado Adecuadamente ocupado Sobreeducado	Oferta formativa laboral	Ciencias Administrativas Ciencias Sociales Ciencias de la Salud Carreras técnicas contabilidad y finanzas Ciencias Contables Carrera técnica administración Carrera técnica computación Ciencias Puras
	Posición Ocupacional	Ventas Caja Reponedor Almacén Auxiliar contador Asistente en prevención y pérdidas Gerente de ventas Asistente administrativo Asistente informático Asesor de marketing Reparto
	Ingreso del profesional	Menos de 800 Nuevos Soles 800 - 1200 Nuevos Soles 1300 - 1700 Nuevos Soles 1700 Nuevos Soles a más
	Grupo etario	15 - 23 años de edad 24 - 29 años de edad 30 - 45 años de edad 46 años a más de edad
	Género	Masculino Femenino
	Modalidad de trabajo	Medio tiempo Tiempo Completo
	Educación Superior	Educación Superior Universitaria Educación Superior no Universitaria

Anexo 10

Profesionales del sector comercial según posición ocupacional y oferta formativa en el periodo 2017 - 2019

			Año de trabajo			Total
			Año 2017	Año 2018	Año 2019	2017-2019 %
Ventas	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	12.3%	12.1%	10.5%	11.6%
		Ciencias sociales	3.9%	3.1%	2.9%	3.3%
		Ciencias de la salud	1.8%	1.9%	2.3%	2.0%
		Carreras técnicas contabilidad y finanzas	4.3%	4.3%	4.5%	4.3%
		Ciencias contables	6.6%	6.2%	5.8%	6.2%
		Carrera técnica administración	0.6%	1.0%	1.0%	0.8%
		Carrera técnica computación	3.7%	4.1%	3.5%	3.8%
		Ciencias puras	3.1%	2.5%	2.1%	2.6%
Total			36.2%	35.2%	32.7%	34.7%
Caja	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	4.1%	4.1%	3.9%	4.0%
		Ciencias sociales	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
		Carreras técnicas contabilidad y finanzas	0.8%	1.0%	1.0%	0.9%
		Ciencias contables	2.1%	2.1%	1.9%	2.1%
		Carrera técnica administración	0.2%	0.4%	0.4%	0.3%
		Carrera técnica computación	1.6%	1.2%	1.2%	1.3%
		Ciencias puras	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%
Total			9.7%	9.7%	9.3%	9.6%
Reposición	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	2.5%	1.8%	1.6%	1.9%
		Ciencias sociales	1.2%	1.2%	1.0%	1.1%
		Ciencias de la salud	2.5%	2.1%	1.9%	2.2%
		Carreras técnicas contabilidad y finanzas	1.4%	1.2%	1.4%	1.3%
		Ciencias contables	1.0%	1.4%	1.4%	1.2%
		Carrera técnica computación	1.6%	1.9%	2.1%	1.9%
		Ciencias puras	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
Total			10.3%	9.7%	9.5%	9.9%
Almacén	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
		Ciencias sociales	0.4%	0.6%	0.6%	0.5%
		Carreras técnicas contabilidad y finanzas	1.4%	1.6%	1.6%	1.5%
		Ciencias contables	4.1%	4.9%	5.4%	4.8%
		Carrera técnica computación	2.3%	2.1%	2.3%	2.3%
		Ciencias puras	2.7%	3.5%	4.3%	3.5%
Total			11.1%	12.8%	14.4%	12.8%
Auxiliar contador	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	0.6%	0.4%	0.2%	0.4%
		Carreras técnicas contabilidad y finanzas	2.1%	1.9%	1.9%	2.0%
		Ciencias contables	5.4%	4.7%	4.9%	5.0%
		Total	8.2%	7.0%	7.0%	7.4%
		Ciencias administrativas	0.6%	0.6%	1.0%	0.7%

Asistente en prevención y pérdidas	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias sociales	0.0%	0.4%	0.4%	0.3%
		Ciencias de la salud	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%
		Carreras tecnicas contabilidad y finanzas	0.2%	0.6%	0.4%	0.4%
		Ciencias puras	0.6%	0.8%	1.0%	0.8%
Total			2.7%	3.7%	4.1%	3.5%
Gerente de ventas	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	1.2%	1.2%	1.6%	1.3%
		Ciencias sociales	0.4%	0.2%	0.2%	0.3%
		Carreras tecnicas contabilidad y finanzas	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%
		Ciencias contables	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
Total			2.1%	1.4%	1.8%	1.8%
Asistente administrativo	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	6.0%	6.0%	6.4%	6.2%
		Ciencias sociales	1.6%	1.4%	1.4%	1.4%
		Carreras tecnicas contabilidad y finanzas	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
		Ciencias contables	1.2%	0.8%	0.6%	0.8%
		Carrera técnica administración	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
		Carrera técnica computación	0.6%	0.2%	0.2%	0.3%
Total			9.7%	8.6%	8.8%	9.0%
Asistente informático	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%
		Ciencias sociales	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%
		Ciencias contables	0.8%	1.0%	1.0%	0.9%
		Carrera técnica computación	1.9%	1.9%	2.1%	2.0%
		Ciencias puras	0.4%	0.8%	0.8%	0.6%
Total			3.9%	4.7%	4.9%	4.5%
Asesor de marketing	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	0.8%	1.2%	1.2%	1.0%
		Ciencias sociales	0.6%	0.4%	0.2%	0.4%
		Ciencias de la salud	1.9%	1.9%	1.8%	1.9%
		Carrera técnica computación	0.8%	1.0%	1.0%	0.9%
		Ciencias puras	0.6%	1.0%	1.0%	0.8%
Total			4.7%	5.4%	5.1%	5.1%
Reparto	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	0.2%	0.6%	0.6%	0.5%
		Ciencias sociales	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%
		Ciencias contables	0.0%	0.2%	0.6%	0.3%
		Carrera técnica administración	0.2%	0.0%	0.2%	0.1%
		Carrera técnica computación	0.2%	0.2%	0.4%	0.3%
		Ciencias puras	0.4%	0.8%	0.8%	0.6%
Total			1.4%	1.8%	2.5%	1.9%
Total	Oferta formativa de los profesionales	Ciencias administrativas	28.4%	28.2%	27.2%	28.0%
		Ciencias sociales	9.3%	8.2%	7.6%	8.4%
		Ciencias de la salud	7.6%	7.4%	7.4%	7.5%
		Carreras tecnicas contabilidad y finanzas	10.7%	10.5%	10.7%	10.6%
		Ciencias contables	21.4%	21.2%	21.6%	21.4%
		Carrera técnica administración	1.2%	1.6%	1.8%	1.5%
		Carrera técnica computación	12.6%	12.6%	12.8%	12.7%
		Ciencias puras	8.8%	10.3%	10.9%	10.0%
Total			100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0%

Anexo 11

Lista de empresas del sector comercial en la provincia de San Román 2019

N°	RUC	Tamaño	Razón Social	Dirección	CIIU(R3)	Distrito	Representante	Número de trabajadores
1	20100202396	3	AUTOMOTRIZ ANDINA S.A.	URB. TAPARACHI KM.2.5	5010	JULIACA	ODILA HANCCO LARICO	24
2	20413666130	3	CONCESIONARIOS AUTORIZADOS S.A.C.	AV. MANUEL NUÑEZ BUTRÓN 244	5010	JULIACA	JOSE LUIS DEZA AGUILAR	42
3	20114967417	3	ROBHI GRIFOS S.R.LTDA.	ESQUINA JR. RAMÓN CASTILLA Y CARABAYA 581	5050	JULIACA	JUSTO NEIRA APAZA	15
4	20363544615	3	SERVICENTRO SAROHI S.R.LTDA.	AV. MANUEL NUÑEZ BUTRON 280 ESQ. M. PANDIA	5050	JULIACA	JOHANA SUAREZ CRUZ	16
5	20364169982	3	EMGESA S.A.C.	JR MARIANO NUÑEZ Nro. :708 CERCADO	5050	JULIACA	ROGELIO LLANOS URIARTE	36
6	20100239559	2	MORAN DISTRIBUCIONES S.A.	PQ. INDUSTRIAL TAPARACHI MZA. B LOTE. 6	5122	JULIACA	PAOLA YAJO PEÑA	59
7	20485180797	1	DISTRIBUIDORA EMBID S.A.C.	JR. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA KM. 18 TAPARACHI	5122	JULIACA	ROSA YANAPA QUISPE	324
8	20406433031	3	TUBELU SRL.	JR. ARICA 339	5122	JULIACA	JESÚS MAYHUIRE MURILLO	10
9	20406434274	3	EL AMANECER S.R.L.	JR. TUMBES 269	5122	JULIACA	JESÚS MAYHUIRE MURILLO	15
10	20100113610	2	UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	PARQUE INDUSTRIAL TARAPACÁ URB. TAPARACHI	5122	JULIACA	GUSTAVO SILVA FALLA	64
11	20100007348	3	LIMA GAS S.A.	PARQUE INDUSTRIAL MZ. D LT. B-15 YANAOCO PAMPA MZA. D LOTE. REF.	5141	JULIACA	RAYMUNDO SALAS TARAZONA	20
12	20262254268	3	ZETA GAS ANDINO S.A.	COM. C. ESQUEN (LOTES 03, 04, 05, 06 Y 07)	5141	JULIACA	LUIS TORRES	24
13	20100070970	1	SUPERMERCADOS PERUANOS S.A.	CALLE TUMBES S/N (CRUCE CON CALLE SAN MARTÍN)	5211	JULIACA	ASIN ARBAYZA, CARLOS ALBERTO	240
14	20493020618	2	TIENDAS PERUANAS S.A.	JR SAN MARTIN ESQ TUMBES (CC REAL PLAZA)	5219	JULIACA	KIARA RAMIREZ MIRANDA	59
15	20447849047	3	MIA MARKET AUTOSERVICIOS MULTIPLES S.R.LTDA.	JR MARIANO NUÑEZ Nro. :159	5220	JULIACA	ROSANA POLAR PAREDES	24
16	20331066703	1	INRETAIL PHARMA S.A.	CALLE SAN ROMÁN N° 501	5231	JULIACA	CECILIA CALDERON CONDOR	101

17	20447608783	2	CORPORACIÓN DE ALUMINIOS Y VIDRIOS SAN ROMARIO S.A.C.	JR. TUMBES 850	5234	JULIACA	FORTUNATO QUISPE MAMANI	53
18	20118596740	3	HOGAS S.A.C.	JR. SAN ROMAN 338	5239	JULIACA	SINECIO VILLALTA AVILES	24
19	20448218938	2	MT DISTRIBUCIONES S.A.C.	UBIC.RUR.PACOLLO LTE. 01	5122	JULIACA	REINA FLORES CAÑAPATAÑA	47
20	20501057682	3	TRADING FASHION LINE S.A.	CAL. TUMBES NRO. S/N INT. TI-2 (C.C.REAL PLAZA JULIACA)	5232	JULIACA	ELIZABETH SALAZAR RIVERA	11
21	20141189850	2	CONECTA RETAIL S.A.	JR. BRACESCO 439	5233	JULIACA	JOSE PEREZ PAIVA	64
22	20418140551	3	ALBIS S.A.	Jr. BENIGNO BALLON Nro. 1471	5231	JULIACA	NANCY VILLAVICENCIO SAROMO	26
23	20506421781	1	CORPORACIÓN RICO S.A.C.	JR. SANDIA N° 462	5220	JULIACA	DEIVIS GALINDO VALENCIA	154
24	20566376301	3	DIFRIMAR SAC.	JR. 9 DE DICIEMBRE 459	5122	JULIACA	LUIS MARTINEZ BRICEÑO	33
25	20512002090	3	MIFARMA SAC.	JR. BOLIVAR CON SAN ROMÁN	5231	JULIACA	NANCY VILLAVICENCIO SAROMO	12
26	10012050017	3	SUCA MAMANI FERNAN TEODORO	Jr. 8 DE NOVIEMBRE 1244	5234	JULIACA	EDGAR F. MAMANI APAZA	8
27	20101087647	3	BEMBOS S.A.C.	JR. TUMBES 391 CC. REAL PLAZA	5520	JULIACA	JANET MARCOS YAURI	37
TOTAL								1542

Nota. En base a la Estructura de la Encuesta de Variación de Empleo-Lista de empresas a mayo 2019,

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Anexo 12

Información de Institutos de Educación Superior Tecnológico en el periodo 2017 – 2018

Provincia	N° de IEST	N° de matriculados 2017	N° de matriculados 2018
San Román	10	3374	3468

Nota. Ministerio de Educación I semestre 2017 – 2018 con elaboración de Minedu Dirección de Gestión de Instituciones de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística

Anexo 13

Provincia de San Román matrícula de Institutos de Educación Superior tecnológicos 2017 – 2018

Carrera	2017	2018
Contabilidad	1 280	1 241
Enfermería técnica	351	346
Farmacia	294	393
Computación e informática	547	256
Sistemas de información	29	145
Prótesis dental	137	142
Secretariado ejecutivo	97	132
Mecánica automotriz	124	116
Laboratorio clínico	92	104
Explotación minera	98	103
Administración y finanzas		74
Administración de empresas	67	85
Contabilidad y finanzas		69
Mecánica de producción	66	82
Mantenimiento de maquinaria pesada	63	62
Fisioterapia y rehabilitación	50	65
Producción agropecuaria	41	40
Secretariado ejecutivo bilingüe	37	13
Arquitectura de interiores	1	
Total	3374	3468

Nota: Ministerio de Educación I semestre 2017 – 2018 elaboración Minedu Dirección de Gestión de Instituciones de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística

Anexo 14

Información de la región Puno general de CETPRO 2017-2018

Provincia	N° de CETPRO	Matrícula 2017	Matrícula 2018
San Román	24	3 169	3 356

Nota. MINEDU Censo Educativo, I Semestre 2017-2018, Dirección de Gestión de Instituciones de Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística

Anexo 15

Información de la provincia San Román: matrícula de CETPRO según carreras 2017-2018

Carrera	2017	2018
TOTAL	3 169	3 356
PELUQUERÍA	412	439
CONFECCIÓN TEXTIL	380	330
COCINA	35	297
OTRAS CARRERAS	141	238
OPERACIÓN DE COMPUTADORAS	379	232
ASISTENCIA EN COCINA	371	212
COMPUTACIÓN	165	159
CARPINTERÍA METÁLICA	23	150
COSMETOLOGÍA	34	107
ASISTENCIA DE PANADERÍA Y PASTELERÍA	53	88
PELUQUERÍA Y BELLEZA PERSONAL	75	87
COCINA Y REPOSTERÍA		86
SERVICIO DE MESA	52	86
SASTRERÍA	45	58
OPERADOR DE EQUIPOS PESADOS	53	54
COSMETOLOGÍA Y PELUQUERÍA	158	51
MECÁNICA DE MOTOS	61	51
MECÁNICA DE EQUIPOS PESADOS	59	49
OFIMÁTICA	57	45
MANTENIMIENTO BÁSICO DE CASA Y EDIFICIOS	19	40
VENTA AL DETALLE EN TIENDA	54	40
ASISTENTE ADMINISTRATIVO CASTELLANO	14	36
MANEJO DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS AGRÍCOLAS	13	33
CUERO Y CALZADO	30	31
DIGITACIÓN	30	31
ALBAÑILERÍA		30
IDIOMA	52	29
BORDADOS COMPUTARIZADOS Y MANUALES	29	27
ELECTRÓNICA		25
ENSAMBLAJE Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORAS	24	23
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS Y MECÁNICA AUTOMOTRIZ	26	20
TEJIDO A MÁQUINA	30	20
ASISTENTE ADMINISTRATIVO BILINGÜE	10	19
EQUIPOS ELECTRÓNICOS DE CONSUMO	44	18
PANADERÍA Y PASTELERÍA		18
AVIACIÓN COMERCIAL	19	15
SECRETARIADO COMERCIAL		15
CARPINTERÍA		14
INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y ELECTRÓNICAS	20	13
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE CÓMPUTO Y ADMINISTRACIÓN DE REDES		12
INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS	7	10
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	15	10
ELECTRICIDAD	10	8
CONFECCIÓN DE CALZADO		20
CONSTRUCCIONES METÁLICAS		5
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORAS		16
INSTALACIONES ELÉCTRICAS		65
INSTALACIONES INTERNAS Y ARTEFACTOS ELECTRODOMÉSTICOS		5
REPARACIÓN DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS DE CONSUMO		5
SECRETARIADO EJECUTIVO COMPUTARIZADO		12
TEJIDO A TELAR		20
TEJIDOS		22

Nota. MINEDU - Censo Educativo, I Semestre 2017-2018 Elaboración hecha por MINEDU -

DIGESUTPA-DIGEST

Anexo 16

Clasificador nacional nivel profesional técnico 2018

Código CNP 2018	Campo detallado CNP 2018
111	Educación inicial
112	Educación primaria
121	Educación secundaria
131	Educación superior y tecnológica
141	Educación especial
151	Educación física
161	Educación artística
191	Gestión y calidad educativa
199	Otros programas en educación
211	Técnicas audiovisuales y de producción para medios de comunicación
212	Diseño industrial, de modas e interiores
213	Arte
213	Arte
214	Artesanía y manualidades
215	Música y artes escénicas
215	Música y artes escénicas
215	Música y artes escénicas
221	Religión y teología
222	Historia y arqueología
223	Filosofía y ética
231	Idiomas
232	Lingüística y literatura
311	Economía
312	Ciencias políticas
313	Psicología
314	Sociología y estudios culturales
315	Antropología
321	Periodismo y locución
322	Ciencias de la comunicación
323	Bibliotecología y archivo
411	Contabilidad e impuestos
412	Gestión financiera, administración bancaria y seguros
413	Gestión y administración
414	Marketing y publicidad
414	Marketing y publicidad
414	Marketing y publicidad

415	Secretariado y trabajo de oficina
416	Negocios internacionales
417	Administración pública
418	Competencias laborales
419	Otros programas en administración y comercio
419	Otros programas en administración y comercio
421	Derecho público
422	Derecho privado
511	Biología
520	Ecología y medio ambiente
521	Ecología y medio ambiente
521	Ecología y medio ambiente
522	Recursos hídricos
531	Química
532	Ciencias de la tierra
533	Física
541	Matemática
542	Estadística
543	Investigación operativa
611	Ciencias de la computación
612	Sistemas y cómputo
613	Telecomunicaciones
711	Electricidad y energía
712	Electrónica y automatización
713	Mecánica y metalúrgica
713	Mecánica y metalúrgica
714	Vehículos, barcos y aeronaves motorizadas
721	Industrias alimentarias
722	Industria y productos transformados (excepto alimentos, textil, agro, minas y petróleo)
723	Producción textil y confecciones
724	Minería y extracción
731	Arquitectura y urbanismo
732	Construcción e ingeniería civil
733	Ingeniería sanitaria
811	Producción agrícola y ganadera
811	Producción agrícola y ganadera
811	Producción agrícola y ganadera
812	Horticultura
821	Silvicultura
831	Pesca
831	Pesca
841	Veterinaria

911	Odontología
912	Medicina
913	Enfermería
914	Obstetricia
915	Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico
916	Terapia y rehabilitación
917	Farmacia
918	Nutrición
919	Otros programas en salud
921	Asistencia a adultos mayores y discapacitados
922	Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes
923	Trabajo social
011	Peluquería y tratamientos de belleza
012	Hotelería, restaurantes y gastronomía
013	Deporte
014	Viajes, turismo y actividades recreativas
014	Viajes, turismo y actividades recreativas
021	Saneamiento de la comunidad
022	Salud y protección laboral
031	Educación militar y de defensa
032	Protección de las personas y de propiedad
041	Servicios de transporte

Nota. Instituto Nacional de Estadística e Informática 2017 - 2018

Anexo 17

Indicadores socioeconómico laboral de la región de Puno

Indicadores	Puno	Perú
División Política	Conformada por 13 provincias	Conformada por 24 departamentos y la Provincia Constitucional del Callao
Capital	Puno	Lima
Población Censada 2017	1 millón 172 mil 697 personas	31 millones 237 mil 385 personas
Densidad Poblacional 2017 a/	18 personas por km ²	24 personas por km ²
Crecimiento del PBI 2019 b/	1,5%	2,2%
Tasa de pobreza 2019	Total: Entre 34,4% y 39,4% Extrema: Entre 5,8% y 7,9%	Total: 20,2% Extrema: 2,9%
PEA Ocupada 2019	800 mil 917 personas	17 millones 133 mil 100 personas
PEA Desempleada 2019	28 mil 985 personas	697 mil 381 personas
Tasa de desempleo 2019	3,5%	3,9%
Jóvenes de 15 a 29 años NINIs (no estudian y no trabajan)	13,4% (48 mil 113 personas)	16,8% (1 millón 355 mil 472 personas)
PEA Ocupada 2019		
Tasa y cantidad de empleo informal	87,6% (701 mil 687 personas)	72,7% (12 millones 462 mil 775 personas)
Tasa y cantidad de empleo formal	12,4% (99 mil 230 personas)	27,3% (4 millones 670 mil 325 personas)
PEA Ocupada Asalariada Privada 2019		
Tasa y cantidad de empleo informal	90,1% (203 mil 316 personas)	62,3% (4 millones 033 mil 650 personas)
Tasa y cantidad de empleo formal	9,9% (22 mil 334 personas)	37,7% (2 millones 443 mil 717 personas)

a/ Se define como el número de habitantes por km².

b/ La información a nivel regional corresponde al Valor Agregado a precios constantes de 2007. La información a nivel nacional corresponde al Producto Bruto Interno a precios constantes.

Fuente: INEI-SIRTOD, Cuentas Nacionales, ENAHO y CENSO 2017.

Nota. Adaptado de Indicadores socioeconómicos laborales de la región de Puno, Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, 2021, <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/reportes-regionales>

Anexo 18

Solicitud recibida de MINEDU sobre oferta formativa en la provincia de San Román



PERÚ

Ministerio
de Educación

Mejores
peruanos
Siempre

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019

OFICIO 13189-2019-MINEDU/SG-OACIGED

Señor

WALDIR EDUARDO PALLI MAMANI

Urb. Collasuyo IIE D-2, Jr. Tiahuanaco, distrito de Juliaca, provincia de San Román

Presente.-

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : MPT2019-EXT-0226406

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual - en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM¹ (en adelante, TUO de la Ley) - solicitó lo siguiente:

- *Data Informativa del número de Instituciones de Educación Superior Universitaria, Técnica y los Centros de Educación Técnico Productiva, carreras que ofrecen y estudiantes en la provincia de San Román para contextualizar su versión de oferta formativa hacia las demandas del mercado laboral.*

Al respecto, mediante Memorándum N° 0987-2019-MINEDU/VMGP-DIGESUTPA-DIGEST, la Dirección de Gestión de Instituciones de Educación Técnico – Productiva y Superior Tecnológica y Artística brinda atención a su pedido, remitiendo la información solicitada como Anexo 1, correspondiente a los años 2017 y 2018. En cuanto a la información correspondiente al año 2019, se informa que la misma se encuentra publicada en el siguiente link:

http://escale.minedu.gob.pe/uee/-/document_library_display/GMv7/view/10481.

Por otra parte, mediante Memorándum N° 0285-2019-MINEDU/VMGP-DIGESU-DIPODA, la Dirección de Políticas para el Desarrollo y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, remite la información correspondiente al número de matriculados por carreras de las universidades en la provincia de San Román, departamento de Puno para el periodo de 2017 a 2019.

Cabe mencionar que la información descrita será notificada al correo electrónico consignado como medio de entrega en su solicitud de Acceso a la Información Pública, debiendo responder con el acuse de recibo correspondiente, en atención a lo establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley 274444, Ley del Procedimiento Administrativo General².

¹ Modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1303, que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la regulación de la gestión de intereses, publicado el 07 enero 2017, cuyos disposiciones son vigentes desde el 16 de setiembre de 2017.

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Artículo 20. Modalidades de notificación (...) 20.4 (...) La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad recibe la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado. La notificación sufre efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.



EXPEDIENTE: MPT2019-EXT-0226406

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_3/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 9466E1

www.minedu.gob.pe

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T: (511) 615 5800

EL PERÚ PRIMERO



Sin perjuicio de ello, habiendo solicitado que la información le sea entregada en CD, a fin de recabar dicho medio magnético, deberá acercarse previamente a las instalaciones del Ministerio de Educación, ubicado en Calle Del Comercio N° 193 - San Borja y abonar por dicho concepto, el monto equivalente a s/. 1.00; en atención Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA del Ministerio de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2016-MINEDU, modificado por Decreto Supremo N° 002-2018-MINEDU y por Resolución Ministerial N° 364-2019-MINEDU concordante con el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,



EXPEDIENTE: MPT2019-EXT-0226406

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_3VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: **9466E1**

www.minedu.gob.pe

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T: (511) 615 5800

Anexo 19

Memorándum recibido sobre reporte de matriculados de la educación universitaria, técnica y centros productivos



PERÚ

Ministerio
de Educación

Mejores
peruanos
Siempre

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

MEMORANDUM 00285-2019-MINEDU/VMGP-DIGESU-DIPODA

A : **GISELA JANETT CRUZ SILVA**
Jefe-Director - Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

Asunto : Remite información sobre la oferta de educación superior universitaria en la provincia de San Román, departamento de Puno.

Referencia : Solicitud de acceso a la información pública. SINAD 0226406

Fecha : Viernes, 08 de noviembre de 2019

Me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente en relación al documento de la referencia, mediante el cual el ciudadano Waldir Eduardo Palli Mamani, solicita información sobre oferta de educación superior universitaria.

Al respecto, conforme al Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, es función de la Dirección de Políticas para el Desarrollo y el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, administrar el sistema de información para el aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

De acuerdo a ello, remitimos la información correspondiente al número de matriculados por carreras de las universidades en la provincia de San Román, departamento de Puno para el periodo de 2017 a 2019¹.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
PACHECO CASTILLO
Cristian Alberth FAU 20131370008
CRISTIAN ALBERTH PACHECO CASTILLO
Director de la Dirección de Políticas para el Desarrollo y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria
Fecha: 08/11/2019 18:59:06-0500

CAPC/aamgs/ynpz

¹ La información en formato Excel se encuentra en un CD-ROM adjunto al presente documento.

EXPEDIENTE: MPT2019-EXT-0226406



Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

www.minedu.gob.pe

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T: (511) 615 5800

Anexo 20

Carta recibida del centro de empleo San Román sobre data informativa de usuarios con relación laboral en el sector comercial



"Año de la universalización de la salud"



LUNES 13 DE ENERO 2020
CARTA N° -2020-CEJ-MPSRJ

Señor:

WALDIR EDUARDO PALLI MAMANI

Urb. Collasuyo IIE D-2, Jr. Tiahuanaco, distrito de Juliaca, provincia de San Román
Presente.-

Asunto : Respuesta a solicitud de acceso a la información pública
Referencia : Solicitud de acceso a la información pública N°03-2019

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual en el marco del texto único Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM (en adelante, TUO de la Ley) - solicitó lo siguiente:

- Acceso a la data informativa de usuarios de acercamiento empresarial y bolsa de trabajo respecto al periodo 2017 -2019 del Centro de Empleo Juliaca-MPSRJ, para contextualizar su versión de oferta formativa hacia las demandas del mercado laboral en el sector comercial de la provincia de San Román.

Cabe mencionar que la información descrita será notificada al correo electrónico consignado en su solicitud de acceso a la información pública en atención a lo establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley 274444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,



Anexo 21

Oficio recibido de data informativa de número de matriculados de la educación superior



mejores
peruanos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de junio de 2020

OFICIO 04618-2020-MINEDU/SG-OACIGED

Señor
WALDIR EDUARDO PALLI MAMANI
Jr. Tiahanaco Lt. 02, Collasuyo II Etapa, distrito de Juliaca.
Provincia de San Román.-

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : MPT2020-EXT-0066423

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual - en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS¹ (en adelante, TUO de la Ley) - solicité lo siguiente:

1. "Que por motivos académicos solicito data informativa del número de matriculados de las Instituciones de Educación Superior Tecnológico según carrera de la misma forma el número de matriculados de CETPRO según carreras del año 2019-2020 respectivamente de la provincia de San Román, región Puno, agradeceré su respuesta."

Al respecto, mediante **Oficio N°00439-2020-MINEDU/SPE-OSEE-UE**, la Unidad de Estadística brinda atención a su pedido remitiendo 02 archivos en formato MS Excel, cuya fuente principal es lo declarado por los directores de las instituciones educativas en el Censo Educativo 2018 y 2019.

Cabe mencionar que la información descrita será notificada al correo electrónico consignado como medio de entrega en su solicitud de Acceso a la Información Pública, debiendo responder con el acuse de recibo correspondiente, en atención a lo establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley 274444, Ley del Procedimiento Administrativo General².

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

Jpaulo/OACIGED



Firmado digitalmente por:
CRUZ SILVA Gisela Janett
FAU 20131370098 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/06/2020 15:02:11-0500

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, publicado el 11 de diciembre de 2019.

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 20: Modalidades de notificación (...)
20.4 (...) La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.

EXPEDIENTE: MPV2020-EXT-0066423

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_5/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 46EF64



www.gob.pe/minedu

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T:(511) 615 58000

EL PERÚ PRIMERO

Anexo 22

Carta recibida del MTPE sobre data estadística sobre posición ocupacional de trabajadores en el sector comercial



PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

HE-096506-19



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 08 de noviembre 2019

Carta N° 6542-2019-MTPE/4.3

Señor(a):
PALLI MAMANI WALDIR EDUARDO
Av. Mariscal Castilla 115
Huancane-Huancane-Puno.-

Asunto: Solicitud de Acceso a la Información Pública.
Referencia: a. Solicitud presentada el 05.11.2019 y recibido con Número de Registro 175911-2019.
b. Informe N° 225-2019-MTPE/4/13.1/CHH del Jefe de la Oficina de Estadística, remitido por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y comunicaciones.

Estimado(a) Señor(a):

Es grato dirigirme a Usted para manifestar que, esencialmente, el suscrito es únicamente responsable de entregar la información solicitada con su escrito de la Referencia "a" dentro de los plazos establecidos por la Ley; requerir la información al órgano o unidad orgánica que la haya creado u obtenido, o la tenga en su posesión o control; y, comunicar el rechazo de ser el caso, señalando las razones previstas en la Ley.

En ese contexto, el Jefe (e) de la Oficina de Estadística, en su condición de funcionario poseedor de la información requerida, con motivo de lo señalado por éste a través del instrumento de la referencia "b" y su obligación de cumplir con lo establecido en el literal a) del artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 27806 aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM y modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 070-2013-PCM; sin embargo, dicho funcionario ha resuelto ratificarlo conforme se registra en dicho documento de la referencia "b".

Sin perjuicio de ello, estando el suscrito en el deber de observar lo estipulado en el literal f) del artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27806 aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM y modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 070-2013-PCM, se cumple con informar, que el Jefe de la Oficina de Estadística, a través del documento de la referencia c), ha señalado que: "...**contamos únicamente con los datos estadísticos disponible en el siguiente Link:** <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/ind-lab-a-nivel-distrital/>, referidos al tema...", lo que ponemos en vuestro conocimiento para los fines correspondientes.

Atentamente,

CARLOS ALBERTO GUEVARA MORAN
Jefe de la Oficina de Atención
al Ciudadano y Gestión Documentari:
MTPE