



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”**

FACULTAD DE ECONOMIA Y CONTABILIDAD

**“INCIDENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN EL SALARIO DE
LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA
EN EL SECTOR TURISMO EN LA CIUDAD DE HUARAZ:
2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

AUTOR:

Bach. ELIO ANIBAL MEJIA VEGA

Asesor: Dr. LUIS NATIVIDAD CERNA

Huaraz - Perú
2018



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: Mejía Vega Edo Anibal
Código de alumno: 091.0403.077 Teléfono: 938898544
Correo electrónico: e-amv@hotmail.com DNI o Extranjería: 48118312

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación Trabajo académico
 Trabajo de suficiencia profesional Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller Título Segunda especialidad
 Licenciado Magister Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

INCIDENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN EL SALARIO DE LA POBLACION
ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN EL SECTOR TURISMO EN LA CIUDAD
DE HUARAZ 2017

5. Facultad de: Economía y contabilidad

6. Escuela, Carrera o Programa: Economía

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: Natividad Cerna Livi Enrique Teléfono: 945 905 456
Correo electrónico: Lenacer@hotmail.com DNI o Extranjería: 31677424

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

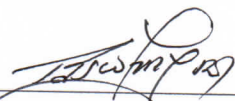
Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma: [Firma manuscrita]

D.N.I.: 48118312

FECHA: 14 / 01 / 19

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. *RICHARD PASCO AMES*
PRESIDENTE



Dr. *CARLOS GONZALES MAUTINO*
SECRETARIO



Mag. *EDGAR BARZOLA LA CRUZ*
VOCAL

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicado a mi familia, en especial a mi madre, padre y hermanos que con su apoyo incondicional fueron el motor que me inspiro para lograr el grado de economista

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi universidad UNASAM por haberme formado durante mi carrera universitaria, agradezco a mi facultad de ECONOMIA Y CONTABILIDAD y a cada uno de mis docentes que supieron orientarme para poder lograr mis metas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “incidencia del capital humano en el salario de la población económicamente activa ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz: 2017”, tiene como propósito determinar la incidencia de los factores de capital humano en el salario de la PEA ocupada del sector turismo en la ciudad de Huaraz, nuestro ámbito de estudio fue los establecimientos que se encuentran categorizados por el MINCETUR y que brindan servicios turísticos en la ciudad de Huaraz. Para nuestra obtención de datos se realizó mediante aplicación de encuesta directa al trabajador. Se trabajó con una muestra de 232 personas, donde utilizamos el modelo de regresión lineal múltiple para obtención de nuestros resultados.

Donde los resultados muestran que el capital humano tiene incidencia positiva en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector, es decir mientras mayor sea el nivel educativo mayor será el salario que perciben los trabajadores.

Palabras clave: Capital humano, educación y formación turística, nivel educativo.

ABSTRACT

The present research “Effect of human capital in the salary of economically active population employed in the tourism sector in Huaraz city: 2017” aims at determining the effects of human capital factors in the salary of economically active population employed in the tourism sector in Huaraz city. Our research field was focused on business establishments categorized by MINCETUR which offer tourism services in Huaraz city. In order to obtain data, an employee direct survey was implemented. A sample of 232 people was used in a model of multiple linear regression to acquire results.

Thus, the results show that human capital has a positive effect in the determination of the salary of economically active population employed in the tourism sector, that is to say, the higher the educational level, the higher the salary that workers receive.

INDICE

1. INTRODUCCION	13
1.1. Planteamiento del problema.	15
1.1.1. Formulación de problema general.	23
1.1.2. Formulación de problemas específicos:	23
1.2. Objetivos.....	23
1.2.1. Objetivo general:	23
1.2.2. Objetivos específicos:	24
1.3. Justificación.	24
1.4. Hipótesis.	26
1.4.1. Hipótesis General:	26
1.4.2. Hipótesis específica.	26
1.5. Operacionalización de variables.	27
2. MARCO REFERENCIAL	28
2.1. Antecedentes de la Investigación.	28
2.2. Marco teórico.....	35
2.2.1. Teoría del capital humano.	35
2.2.2. El turismo	44
2.2.3. La poblacion economica mente activa.	45
2.2.4. Polacion economicamente activa ocupada.	46
2.2.5. La negociación de salario.	46
2.2.6. Los salarios de eficiencia.	47
2.3. Definición de términos:	48

3. ASPECTO METODOLÓGICO	51
3.1. Diseño de la investigación.....	51
3.2. Tipo de Investigación.	51
3.3. Población y muestra.....	51
3.4. Variables de estudio.....	53
3.4.1. Variable dependiente	53
3.4.2. Variable independiente	53
3.5. Formulación de la hipótesis y modelo econométrico	53
3.5.1. Hipótesis General:	53
3.5.2. Prueba estadística.	53
3.5.3. Modelo de regresión lineal múltiple:	54
3.6. Fuentes, instrumentos y técnicas de recopilación de datos.	55
3.7. Análisis estadístico o interpretación de la información.....	55
4. RESULTADOS	56
4.1. Estadísticos descriptivos.....	56
4.1.1. Estadísticos descriptivos cuantitativos	56
4.1.2. Estadísticos descriptivos cualitativos	64
4.2. Estimación de coeficientes en el modelo.....	70
4.3. Evaluación del ajuste del modelo	73
4.4. Verificación de los supuestos	74
4.5. Validación del modelo.....	78

4.6. Establecer la capacidad predictiva del modelo de regresión lineal múltiple.....	79
4.7. Discusión	81
5. CONCLUSIONES	83
6. RECOMENDACIONES	85
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Índice mensual de empleo en empresas privadas formales Huaraz.	19
Tabla 2 Operacionalización de variables	27
Tabla 3 PEA ocupada por establecimientos.....	52
Tabla 4 técnicas de recopilación de datos	55
Tabla 5 cuadro de estadísticos descriptivos	56
Tabla 6 Coeficientes de las variables que están incluidas en el modelo	70
Tabla 7 análisis de varianza	71
Tabla 8 coeficientes de regresión estandarizada.	73
Tabla 9 ajuste de modelo.....	73
Tabla 10 Prueba de Durbin Watson para la no existencia de autocorrelacion.....	77
Tabla 11 Análisis de tolerancia y factor de incremento de la varianza.....	77
Tabla 12 Correlaciones de los coeficientes.....	78
Tabla 13 Validación del modelo según (IVRC).....	79

INDICE DE GRAFICOS

<i>Grafico 1.</i> Ancash, PEA ocupada según sexo (var. %)	16
<i>Grafico 2.</i> Ancash, PEA ocupada formal e informal (en personas)	18
<i>Grafico 3.</i> Arribo de turistas en Áncash, cusco, la libertad	20
<i>Grafico 4.</i> Sueldo del trabajador del sector turismo en Huaraz – 2017	58
<i>Grafico 5.</i> Edad del trabajador del sector turismo en la ciudad de Huaraz -2017	59
<i>Grafico 6.</i> Grado de instrucción de los trabajadores del sector turismo de la ciudad de Huaraz -2017	60
<i>Grafico 7.</i> Número de horas de capacitación que tienen los trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz – 2017	61
<i>Grafico 8.</i> Años de experiencia que tienen los trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz – 2017	62
<i>Grafico 9.</i> Cantidad de especializaciones que tienen los trabajadores en el sector turismo en la ciudad de Huaraz – 2017	63
<i>Grafica 10.</i> Género del empleado en el sector turismo en Huaraz – 2017	64
<i>Grafico 11.</i> Negocio donde labora el personal del sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017	65
<i>Grafico 12.</i> Modalidad laboral del trabajador del sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017	66
<i>Grafico 13.</i> Personas con capacitaciones en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017	67
<i>Grafico 14.</i> Personas con años de experiencia en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017	68

<i>Grafico 15.</i> Trabajadores que poseen algunas especializaciones en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017.....	69
<i>Grafico 16.</i> Gráfica de dispersión.....	74
<i>Grafico 17.</i> Regresión de residuos tipificados.....	75
<i>Grafico 18.</i> Histograma.....	76

1. INTRODUCCION

La presente investigación versa en demostrar aplicando el modelo de regresión lineal múltiple, si los principales factores del capital humano como: nivel educativo, acumulación de experiencia, capacitación y especialización inciden de manera positiva en la determinación del salario de la PEA ocupada del sector turismo en la ciudad de Huaraz

Huaraz es una ciudad con potencial para el desarrollo turístico, que recibe cada año miles de turistas, es por eso que nos planteamos investigar el perfil de la PEA de este sector para poder determinar si la calidad de los servicios que brindan los establecimientos está relacionados con el nivel educativo del personal.

La estructura del presente trabajo de investigación está determinada de la siguiente manera: en el **I** capítulo se desarrolla la introducción donde se destaca la importancia del trabajo.

En el Capítulo **II** contiene las literaturas referidos a las teorías sobre el capital humano; se presenta el marco teórico, en donde se menciona el enfoque desde el cual se va a estudiar la incidencia del capital humano en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en Huaraz, conceptos y de este modo se desarrollan el marco conceptual, los objetivos, las hipótesis y el sistema de variables a usarse durante la investigación.

En el Capítulo **III** contiene la parte metodológica, es decir, todo el conjunto de procedimientos, pasos que guían y orientan la investigación para lograr el objetivo trazado de antemano.

En los Capítulos **IV** están referidos al análisis de resultados y a la etapa de discusión. Consideramos que esta es la etapa más importante del presente trabajo, porque permite validar o comprobar las hipótesis a través de la contrastación con la realidad.

Finalmente están las conclusiones a que se han arribado, como consecuencia del análisis e interpretación de los resultados y la etapa de la discusión y las recomendaciones que constituyen algunas propuestas para resolver en parte la problemática existente en la población objetivo.

1.1. Planteamiento del problema.

La ciudad de Huaraz por su localización geográfica entre la cordillera negra y blanca se convierte en una ciudad atractiva donde se han instalado los centros de servicios turísticos más importantes. No cabe duda que Huaraz sigue recibiendo turistas nacionales e internacionales, sin embargo, aún persiste la desaprobación de los visitantes respecto a la calidad de los servicios, lo cual podría estar relacionado con los niveles de capacitación o años de educación en la especialidad del turismo.

El papel clave de la educación y formación turística de la PEA ocupada del sector es una idea mayoritariamente aceptada por parte de los diferentes agentes relacionados con el sector de turismo (MINCETUR, trabajadores, gobierno local, universidades, centros de formación profesional, entre otros). Así, es un hecho constatable que el factor capital humano en turismo está indisolublemente unido a la calidad del producto turístico. En la ciudad de Huaraz, se desconoce el promedio de años de educación de la PEA del sector turismo.

En Huaraz existen instituciones de formación en turismo que cuentan con programas de capacitación, sin embargo, las expectativas de la PEA de este sector, está relacionado con los ingresos salariales para continuar con su capacitación, al mismo tiempo hay que tener en cuenta las expectativas de las empresas en cuanto a su demanda de capital humano. Así, la mirada del mercado de trabajo para el que realiza la oferta formativa en turismo es sin duda un aspecto esencial y punto de referencia en el diseño de la educación

turística sin cuya consideración, los esfuerzos en materia de educación turística no serían eficaces.

La Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en la región Ancash, se muestra con un leve crecimiento en los últimos años, en la siguiente gráfica se evidencia dicha tendencia. En 2008, el crecimiento de la PEA ocupada fue superior al 4%, creciendo más la PEA ocupada de hombres que de las mujeres, pero en 2009, fue negativo, en vez de crearse nuevo puesto de trabajo, se producen despido de trabajadores, en este caso siendo los más afectados las mujeres.

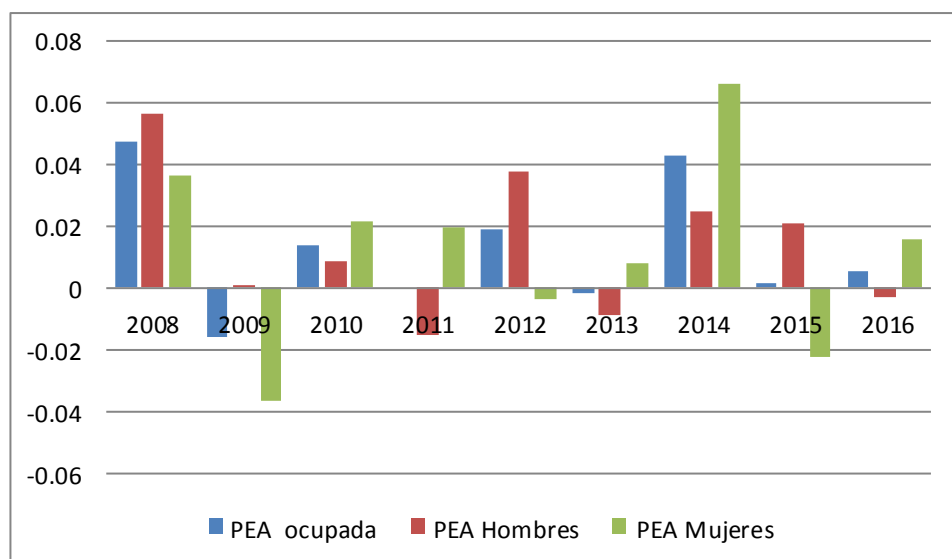


Gráfico 1. Ancash, PEA ocupada según sexo (var. %)

Fuente: INEI (2017). Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016.

Un crecimiento significativo de la PEA ocupada se produce en los años 2012 y 2013. En 2012, la PEA hombres crece alrededor de 4%, por encima de la PEA mujeres, mientras que, en 2014, se produce lo contrario, la PEA mujeres crece por alrededor de 6%, por encima de la PEA hombres que apenas creció en ese año en 2%. La diferencia entre el crecimiento de la PEA hombres y mujeres, aún no ha sido explicado, pero se puede presumir que es resultado del crecimiento del sector servicios donde las mujeres tienen mayores oportunidades de encontrar un puesto de trabajo.

Otro hecho resaltante en la región Ancash, es la escasa PEA ocupada formal, es decir, la mayoría de los trabajadores carecen de reconocimiento de sus derechos por parte de sus empleadores (no cuentan con un contrato). En el 2015, la PEA formal es la quinta parte del total de la PEA ocupada, mientras que la PEA informal representa el 80% del total de la PEA. La informalidad en los últimos siete años no se ha reducido, hecho que no solamente tiene efectos negativos sobre la recaudación tributaria, sino, afecta a miles de trabajadores de la PEA ocupada que por estar en condición informal carecen de beneficios sociales.

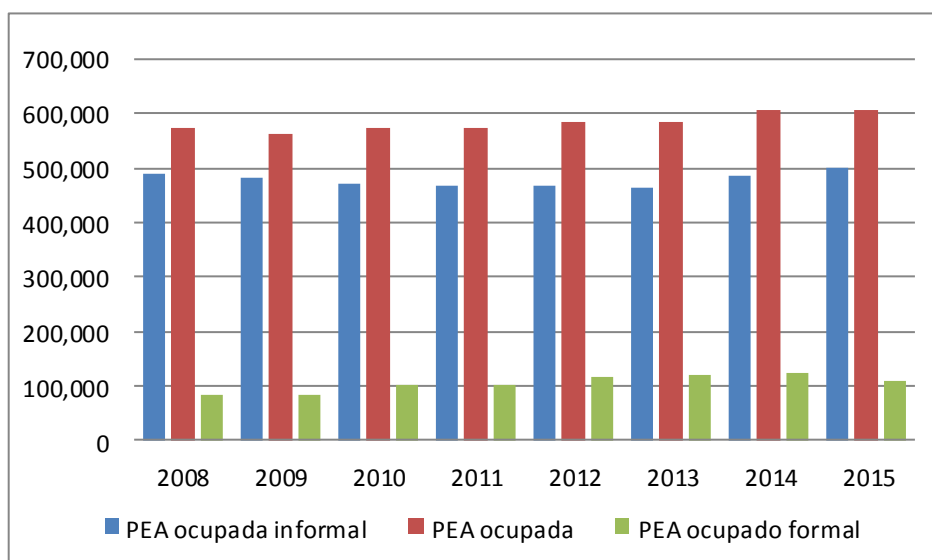


Grafico 2. Ancash, PEA ocupada formal e informal (en personas)
Fuente: INEI (2015), Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones.
Elaboración: propia

Según Banco Central de Reserva del Perú (diciembre de 2016), el empleo en la ciudad de Huaraz, sobre todo en empresas privadas formales de 10 y más trabajadores cayó en 2,2 por ciento. Este desempeño se registró en casi todos los sectores, excepto en la actividad extractiva (2,8 por ciento) que atenuaron la caída registrada en el mes.

Al finalizar el año 2016, el empleo creció de 1,2 por ciento interanual, producto de la expansión en el sector extractivo (13,4 por ciento) y en el sector comercio (1,7 por ciento). Por el contrario, se contrajeron los sectores de transportes, almacenes y comunicaciones (-3,6 por ciento) y servicios (-1,5 por ciento). Sin embargo, es importante precisar según datos preliminares de los mimos BCR sucursal Trujillo, a mediados de 2017, se ha recuperado la creación de empleo en el sector turismo, básicamente en los establecimientos como; hoteles, restaurante y transporte de turistas, en este

contexto, los salarios monetarios de la PEA ocupada en el sector también resultaron en ascenso, lo que se espera es que este hecho este relacionado con mayor productividad de la PEA, como resultado mayor especialización en servicios turísticos.

Tabla 1
Índice mensual de empleo en empresas privadas formales Huaraz.

Ramas	Enero – Diciembre		Var. (%)
	2015	2016	
Extractiva	49.3	55.9	13.4
Industria manufacturera	-	-	-
Comercio	107	108.8	1.7
Transp., almac., y comun.	150.9	145.5	-3.6
Servicios	120.5	118.7	-1.5
Total	97.1	98.3	1.2

Fuente: INEI (2015), BCRP sucursal Trujillo. Elaboración: propia

Teóricamente se conoce que, ante la contracción de la demanda de trabajo, es decir, cuando se reduce la PEA ocupada en el sector servicios, los trabajadores se encuentran en desventaja al momento de negociar el monto del salario monetario, pues se desconoce la incidencia de la contracción de la PEA ocupada sobre el salario,

La actividad turística es una de las más importantes en la región Ancash, que aún no ha sido adecuadamente explotada, sin embargo, existen en la ciudad de Huaraz, micro y pequeñas empresas de servicios turísticos que demanda mano de obra con cierto nivel de capacitación y experiencia. Este factor conocido como capital humano es importante para mejorar la

productividad de las empresas, lo que a su vez está relacionado con el ingreso salarial de la PEA, dicha relación se desconoce.

Durante la última década, el mercado laboral en la ciudad de Huaraz ha experimentado un rápido crecimiento tanto en términos de empleo como de ingresos, sobre todo en el sector servicios. Según INEI (2015), el empleo ha crecido a un ritmo promedio de 2,8% anual y los ingresos por empleo han aumentado a una tasa anual de 5,3%.

En la siguiente gráfica se presenta la evolución de arribo de nacionales y extranjeros desde 2005 hasta 2015, donde se compara las regiones, Ancash, Cusco y La Libertad, por contar con destinos turísticos similares. Entre las tres regiones, Ancash, es la que menos arribos ha recibido, sin embargo, a partir de 2012, el crecimiento de arribo de turistas es exponencial hacia la región Ancash, básicamente a la ciudad de Huaraz.

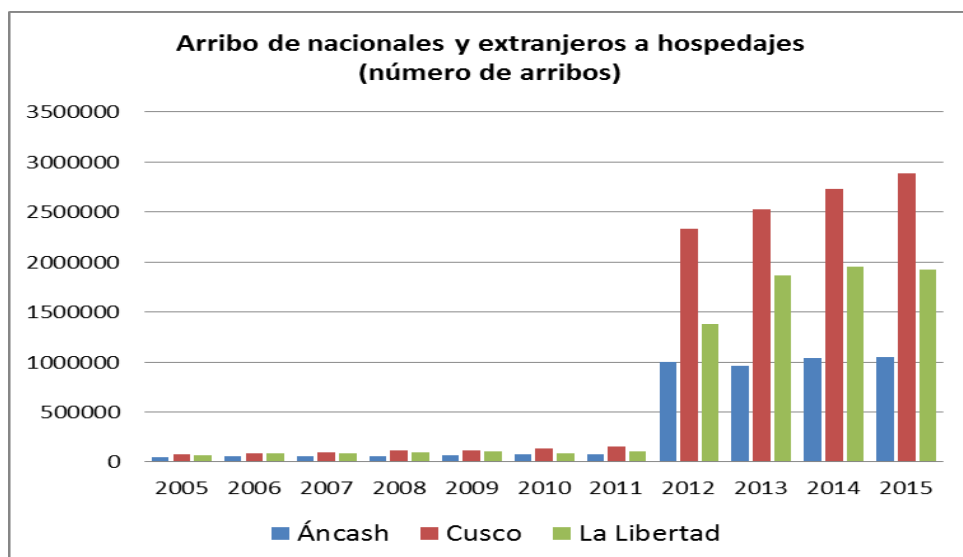


Grafico 3. Arribo de turistas en Ancash, cusco, la libertad
Fuente: INEI, Sistema de Información Regional. 2016.

La micro y pequeñas empresas de servicio hospedajes en la ciudad de Huaraz presenta una variada oferta de establecimiento de hospedajes categorizados, desde hoteles de 3 estrellas hasta hostales de 1 estrella y albergue haciendo un total de 115 establecimientos de hospedaje de las cuales 62 se encuentran categorizados y 53 no se encuentran categorizados. Estos establecimientos cuentan con un aproximado de 376 PEA ocupada, sin embargo, se desconoce si la PEA ocupada en estos establecimientos cuenta con adecuada formación turística.

El MINCETUR a través de I Perú Huaraz, ha registrado en la ciudad de Huaraz 83 establecimientos de servicios de alimentación y bebidas que están al servicio de los visitantes nacionales y extranjeros, pero ninguna de ellas están Categorizados por la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, todas de ellas funcionan con licencia de funcionamiento otorgado por la municipalidad Provincial de Huaraz entre restaurantes de comida Peruana, Internacional, Vegetariana, Cafés, etc. ¿la PEA que labora en estos establecimientos cuentan con algún perfil específico?, ¿Qué factores consideran importantes los propietarios de establecimientos de servicios de alimentación para definir el salario de sus trabajadores?.

En Huaraz la PEA ocupada en los establecimientos de servicios turísticos, probablemente cuenten con mayores conocimientos; producto de capacitación y la experiencia, sin embargo, se desconoce la incidencia de esta variable exógena sobre el ingreso salarial.

De acuerdo a la información obtenida por MINCETUR e I Perú – Huaraz a la fecha existen 161 empresas que están adecuados al Reglamento de Agencia de Viaje y Turismo (Decreto Supremo N° 026-2004-MINCETUR). De las cuales 2 son minoristas, 9 son minoristas y operadores de turismo, 149 son operadores de turismo y 1 es mayorista. Es conocida la operación de estas empresas, pero, se desconoce qué factores son determinantes para seleccionar sus trabajadores y fijar el salario monetario. ¿Los factores, de nivel de educación y experiencia son los más importantes que el género, o la localización del trabajador?

Dada la estructura económica regional, la PEA ha incursionado progresivamente en las nuevas actividades económicas, básicamente hacia el sector primario y terciario. Siendo el sector turismo importante generadora de puestos de trabajo, donde los establecimientos de servicios turísticos demandan mano de obra más en algunas temporadas que en otras. Se desconoce el promedio de salario entre temporada alta y baja del turismo, así mismo, el promedio de salario por tipo de servicio (hospedaje, agencias de viaje, restaurante), por género y localidad.

La dinámica del sector turismo sobre todo exteriorizada con el crecimiento de las actividades de las MYPEs de establecimientos como; hospedajes, restaurantes y agencias de viaje, nos evidencia que los servicios en el sector turismo crecen y se sostienen a pesar de la desaceleración de la economía regional. La demanda turística que se manifiesta con el arribo de turistas es la que dinamiza la economía local, y las MYPEs relacionadas demandan

trabajo, ya sea de modo formal o informal. En este contexto es importante responder a las siguientes preguntas.

1.1.1. Formulación de problema general.

¿Cuál es la incidencia del capital humano en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017?

1.1.2. Formulación de problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la influencia del nivel educativo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?
- b) ¿Cuál es el efecto del nivel de capacitación en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?
- c) ¿Cuál es el efecto del nivel de especialización en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?
- d) ¿Cuál es el efecto de los años de experiencia en el sector en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general:

Determinar la incidencia del capital humano en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017.

1.2.2. Objetivos específicos:

- a) Identificar la influencia del nivel educativo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.
- b) Analizar el efecto del nivel de capacitación en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.
- c) Analizar el efecto del nivel de especialización en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.
- d) Analizar si los años de experiencia en el sector tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.

1.3. Justificación.

Existe información que reporta el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) sobre el desempleo y el subempleo en la región Ancash, por otro lado, se conoce empíricamente la existencia de la brecha entre la demanda y oferta trabajo, hecho que se conoce como el desempleo estructural, que está estrechamente relacionada con la estructura económica regional, donde es preponderante las actividades extractivas y de servicios en la creación del valor agregado del PBI. El INEI reporta anualmente sobre la PEA ocupada, tanto de hombres como de mujeres, sin embargo, se

desconoce sobre el comportamiento de los ingresos salariales, ya sea por sectores económicos, localidades o por género.

No se cuenta con investigaciones que expliquen adecuadamente los factores determinantes del salario monetario, al margen de la brecha entre la oferta y demanda laboral o de las ventajas de la educación. En la presente investigación se incorporan como variable exógena el capital humano representado por los años de estudios, de experiencia y de capacitación en la especialidad turística.

La contribución teórica de investigación versa en demostrar que el salario monetario promedio de la PEA ocupada en las empresas turísticas depende del nivel de capital humano, a su vez, de la situación de género de la PEA. Por tanto, para la fijación del salario existen un conjunto de factores no necesariamente económicos, sino de tipo social y cultural.

El aporte teórico en este punto será demostrar que los años de educación y la acumulación de experiencias de la PEA tienen sus impactos positivos en la productividad e ingresos salariales. Así mismo, es importante conocer sobre el proceso de acumulación de experiencias de la PEA en servicios turísticos.

El resultado de la investigación será útil para el Estado, con lo cual podrá diseñar políticas públicas, orientadas en asegurar la sostenibilidad de los ingresos y empleo a través de mejora en capital humano en la región Ancash.

1.4. Hipótesis.

1.4.1. Hipótesis General:

La incidencia del capital humano es positiva en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017.

1.4.2. Hipótesis específica.

- a) El nivel educativo influye positivamente en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.
- b) El nivel de capacitación tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.
- c) El nivel de especialización tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.
- d) Los años de experiencia en el sector tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.

1.5. Operacionalización de variables.

Tabla 2
Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicador	Unidad medida	Fuente
Variable dependiente: Salario	Económico.	Valor de remuneración mensual.	Unidad monetaria	Cuestionario Encuesta
Variable independiente: Capital humano	Económico Social.	Grado de instrucción. Años de experiencia Horas de capacitación Especialización del trabajador	Años Horas Horas	Cuestionario Encuesta

Fuente: Elaboración propia

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Lillo Adelaida (2009), en su trabajo titulado; “El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas” sostiene que el capital humano turístico (...) como la cantidad de conocimientos técnicos y cualificaciones que poseen los trabajadores del sector, procedente de las inversiones en educación formal y en formación en el trabajo. Esta formación en el trabajo la adquiere el individuo, bien a través del aprendizaje derivado de la experiencia en el desempeño de su puesto, bien de la formación específica recibida (p. 9).

De nada serviría invertir en nuevas tecnologías, mejorar las técnicas de gestión o renovar las instalaciones, si no se cuenta con un personal especializado y motivado capaz de prestar el servicio adecuado a las expectativas de los clientes que posibiliten su fidelización y/o recomendación del producto turístico o destino a otros potenciales consumidores-turistas (Adelaida, 2009, p. 10).

Casado (1997) afirma que la educación y formación turística debe considerarse como uno de los más importantes elementos estratégicos de la planificación turística, indicando que las iniciativas gubernamentales deben estar dirigidas a crear el conocimiento científico y tecnológico necesario para incrementar el nivel de eficiencia y productividad en este sector.

Para Fernández J. (2004), en “La calidad en turismo. Mercado de trabajo: Formación y Capital Humano”, el capital humano turístico lo podemos definir como la cantidad de conocimientos técnicos y cualificaciones que poseen los trabajadores del sector, procedente de las inversiones en educación formal y en formación en el trabajo. Esta formación en el trabajo la adquiere el individuo, bien a través del aprendizaje derivado de la experiencia en el desempeño de su puesto, bien de la formación específica recibida (p. 24)

Alejandro López y Javier de esteban, (2010) en su trabajo titulado “el turismo sostenible como dinamizador local” Históricamente, y gracias a su crecimiento acelerado, el sector turismo ha exigido y requerido una incorporación masiva de mano de obra. Esta tendencia continúa en la actualidad ya que son muchos los servicios turísticos que se han creado y que hay que atender. Por otra parte, está contrastada también la capacidad que tiene para absorber los excedentes laborales que provienen de otros subsectores económicos. Hablar de la capacidad del sector en esta materia no es discutible. Sin embargo, sí que cobra especial relevancia saber cómo se está haciendo esta incorporación. Es Decir, hay que saber qué mecanismos están utilizándose, para tener una mano de obra Cualificada y suficientemente preparada. (p. 115)

Así mismo Alejandro López y Javier de esteban, (2010). Postulan que la formación de los recursos humanos en turismo es vital para el éxito a medio y largo plazo de una política de desarrollo local. Se puede afirmar que unos

recursos humanos cualificados permiten el desarrollo y su ausencia lo inhibe. La formación es un elemento fundamental de las estrategias de desarrollo. (p. 120)

Reyna Debora y Céspedes Nikita (2016), en la oferta laboral en Perú, determinan que la oferta laboral estimada para Perú en el periodo 2004-2012, tiene una elasticidad respecto a los salarios por hora de 0,257, con lo cual ante un incremento de 10% del salario por hora los trabajadores ofertan 2,57% horas adicionales. Este estimado corresponde a todos los trabajadores ocupados que declararon ingresos y horas trabajadas mayores a cero. Además, dado el método de estimación, estos estimados corresponden a aquellos trabajadores de la muestra panel y/o que aparecen en la muestra por lo menos dos veces, es decir, se excluye a los trabajadores de alta movilidad laboral que aparecen solo una vez en la muestra total de la ENAHO.

En la estimación que realizan por Reyna y Céspedes (2016), las variables exógenas son; el rezago de las horas trabajadas, la experiencia, la experiencia al cuadrado, el gasto per cápita, otros ingresos, el género, la edad, el tamaño de la empresa en la cual labora, la variable de género interactuando con el salario (género*salario), los años de educación y la variable de educación interactuando con el salario (educación*salario). El resultado muestra que para todos los casos observamos el rezago de las horas trabajadas es significativo y positivo, por lo cual se justifica la introducción de persistencia temporal en la ecuación de horas. Además, la experiencia tiene efectos positivos decrecientes, aunque no significativos.

Otros ingresos tienen efectos negativos sobre las horas trabajadas, así ante un incremento de 10% del valor de los otros ingresos las horas trabajadas se reducen entre -0,5% y -6,0% en promedio. La edad tiene un efecto negativo, aunque no significativo, pero sugiriendo la validación de lo observado gráficamente: es en los primeros tramos de edad de la PEA donde se tiene mayor predisposición a trabajar más horas (Reyna, 2016, p. 13)

Castillo Wilberth (2011), en sus tesis tituladas, *Discriminación Salarial por Género en el Perú: 2003-2009*, encuentra que la brecha salarial promedio en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis oscila entre el 15 y 25%, según la especialización, asimismo del diferencial salarial, la brecha no explicada o discriminación oscila entre 8% y 11%. Esto nos muestra una evidencia clara de discriminación contra la mujer en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. Asimismo, se encuentra que la evolución del componente discriminatorio durante el periodo 2003 al 2009, muestra una tendencia decreciente de la discriminación contra la mujer entre los años 2003 y 2005, para luego incrementarse entre el 2006 hasta el 2009.

También Castillo Wilberth (2011), encontró un patrón en la discriminación salarial a lo largo del Ciclo de Vida y que esta actúa en los diferentes tramos de edad. Es decir que la discriminación salarial contra la mujer disminuye en la etapa de juventud (desde los 14 a 44 años), para luego incrementarse en la etapa de adultez y vejez (de 45 hasta los 65 años), lo cual nos da una clara evidencia de un patrón de Ciclo de Vida en la discriminación salarial

en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. En todos los tramos de edad se evidencia discriminación contra la mujer.

Para Flores (1997), en la mujer y brecha salarial, pone en evidencia a través de revisión de cada una de las características de la mano de obra ocupada en Lima Metropolitana diferenciada por sexo, que la mujer se halla en desventaja remunerativa con respecto al hombre. Asimismo, al analizar los factores de capital humano (educación y experiencia) hemos observado que los retornos de éstos varían en función del género.

El resultado de regresión muestra que el coeficiente del factor educación, tiene un impacto diferente de acuerdo al sexo. Así al paso de un nivel de educación al siguiente representa para la mujer un incremento relativo en el nivel de ingresos al orden de 43.5% a 509.4% dependiendo del nivel inicial de educación, mientras que para el hombre este cambio es de 79.3% a 753.3%.

Urciaga y Almendarez (2008). En trabajo de investigación, “salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México”, encuentran evidencias positivas sobre ingreso salarial de los factores exógenos como; la escolaridad, la experiencia y otros factores individuales (habilidad, cualidades personales, localización, atributos del hogar, la vivienda, etcétera).

Para Urciaga y Almendarez (2008), los coeficientes del modelo de regresión lineal indican los efectos salariales al tomar como contraste de referencia a las personas sin instrucción o con primaria incompleta. Alguien que

concluyó la instrucción básica percibe alrededor de 30 por ciento adicional de ingreso, que una persona sin escolaridad o primaria incompleta. Los que terminaron la secundaria reciben 60 por ciento más que los trabajadores sin formación o que no completaron la primaria.

Asimismo, quienes cuentan con estudios de nivel medio superior perciben 85 por ciento más. Para individuos que terminaron alguna carrera universitaria esta diferencia es de 137 por ciento más de ingresos, y alrededor de 174 para los que cursaron un posgrado. Al tomar en cuenta el género, existe muy poca diferencia entre hombres y mujeres en la edad en que alcanzan el ingreso máximo. Las mujeres lo obtienen alrededor de los 41 años de edad, mientras que los hombres a los 48. Las mujeres presentaron un retorno promedio de escolaridad un poco mayor, pues se ubica en alrededor de 10.30 por ciento, y 9.85 en los hombres (Urciaga, 2008, p. 24).

Ayala Nayrovi y otros (2016) en su investigación sobre; “capital humano e ingreso laboral en Ecuador: un enfoque regional utilizando variables instrumentales”, establecen que la relación entre capital humano y salarios, en su expresión más sencilla, explicar la cantidad y variación de los ingresos salariales obtenidos por los individuos por medio de la inversión realizada por dicho individuo en educación formal y representada por el número de años empleados en la formación educativa. El supuesto fundamental en que se basa se refiera a la decisión de cada individuo en invertir en su formación hasta hacer máximo el valor actual de la totalidad de ingresos futuros

esperados. Es decir, una persona decide seguir estudiando, en lugar de incorporarse al mercado laboral porque espera obtener mayores ingresos en el futuro.

Urciaga, y Almendarez (2008), realizaron un estudio respecto a los salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 2002 (ENEU). Los resultados destacan la relación directa de la educación con los ingresos de las personas los cálculos indican que la tasa de rentabilidad de la educación superior es mayor a la primaria. Además, que, en la región frontera norte, el rendimiento de la escolaridad promedio es de 10 por ciento, con un claro patrón territorial asociado al grado de estudios e ingresos; éste aumenta con la escolaridad, es mayor para universidad y posgrado.

Lugo, Reynoso y Oztuca (2015) realizaron una investigación sobre la discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011, con el fin de medir la discriminación de ingresos por género, a través de la evaluación por niveles educativos y el sector de la industria manufacturera, utilizando la encuesta nacional de empleo urbano (ENOE). Los resultados, muestran que, en la industria, para la frontera norte y México, se manifestó que las mujeres ganan aproximadamente 13% menos con respecto a los hombres, por motivo de discriminación; y al realizar el cálculo de la discriminación salarial por género, para México por niveles de educación, se observó que a medida que incrementa el nivel de estudios la discriminación disminuye, los

resultados son presentados con relación al 100% del ingreso de los asalariados.

2.2. Marco teórico.

2.2.1. Teoría del capital humano.

En el ámbito macroeconómico los estudios se han centrado en el análisis de medidas agregadas de capital humano que tratan de explicar su influencia sobre el crecimiento económico. En el microeconómico, se ha tratado de analizar fundamentalmente la relación existente entre el nivel educativo de los individuos y los ingresos que éstos obtienen por su trabajo.

De forma general el rendimiento de la educación hace referencia al incremento que se obtiene en los ingresos (o en la producción) debido a un aumento en el nivel educativo. Así, cabe distinguir entre el rendimiento privado y social de la educación. El rendimiento privado hace referencia al cálculo de las tasas de rendimiento de la educación de modo individual, de forma que sería el aumento en la retribución que obtiene un trabajador debido a su mayor, nivel educativo. El rendimiento social por su parte, se refiere al incremento total en el producto que genera un mayor nivel de educación a nivel agregado.

La Teoría del Capital Humano, desarrollada por Schultz (1983) y Becker (1984), quienes postulan que los conocimientos que poseen

las personas determinan su productividad individual y, por tanto, conforman una especie de capital que, al igual que la posesión de cualquier capital físico, puede ser rentabilizado en el mercado. Así, cuanto más conocimiento acumule un individuo más productivo será y recibirá por ello mayor ingreso.

Por tanto, el núcleo de la Teoría del Capital Humano se basa en la relación causal conocimiento-productividad individual-salario. Las formas de acumulación de conocimiento susceptible de ser rentabilizado en el futuro en forma de salarios son básicamente dos: la educación formal adquirida en el sistema educativo y la formación laboral adquirida en la empresa.

La adquisición de estos conocimientos es presentada, así como un tipo de inversión a largo plazo. Los individuos realizarían un análisis coste-beneficio donde evalúan el tiempo y el esfuerzo que requiere una determinada inversión educativa, así como su costo de oportunidad, es decir, los ingresos que dejarían de percibir durante el proceso formativo. Como resultado de lo anterior, algunos individuos estarían dispuestos a renunciar a tener ingresos a corto plazo, con la expectativa de obtener mayores ingresos a largo plazo, aumentando así su capital humano.

Becker (1964, citado por Lillo, 2009), en su teoría de capital humano, define la tasa interna de rendimiento como aquella que iguala el valor actualizado de los rendimientos al valor actualizado

de los costes. Siendo para este autor el coste de invertir en capital humano las retribuciones netas a las que se renuncia al decidir invertir en vez de elegir una actividad que no requiere inversión. Este último sería el coste de oportunidad de proseguir estudios en lugar de incorporarse al mercado laboral de modo inmediato (p. 20).

Becker (1964, citado por Pérez, 2016), considerado el sistematizador de los aportes de Schultz, desarrolló formalmente la teoría del capital humano en su libro *Human capital*. En esencia, su idea básica fue considerar la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Supuso además que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación, arbitra entre los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad –salario que deja de percibir por estar estudiando– y los costos directos, es decir, los gastos de estudios) y los beneficios que obtendrá en el futuro, si sigue formándose (p 8).

Becker (1964, citado por Pérez, 2016), garantiza aumentos en la productividad de los individuos a partir de aumentos en su stock de conocimientos (p, 21).

En relación con el nivel de estudios, también se puede observar que los individuos con menor nivel educativo se incorporan a una edad más temprana al mercado laboral con un nivel de ingresos inferior que los individuos más educados. Esto es así, siguiendo las ideas

aportadas por Becker (1964), porque las personas que dedican un mayor número de años a incrementar su formación incurren en un coste, que les será recompensado al iniciar su vida activa laboral con una remuneración más elevada acorde a su mayor productividad (Lillo, 2009, p 10).

Lewis (1980), quien consideró la alimentación y la salud como factores determinantes de la productividad de los trabajadores, por lo cual, las empresas debían velar porque sus trabajadores accedieran a servicios médicos sin contraprestación, tuvieran buenos hábitos alimenticios y, por último, se alojarán en una residencia que les permitiera descansar tranquilamente; estos factores según Lewis garantizarían el aumento de la productividad (p. 655).

Por su parte, Salcedo (2013) realiza un análisis entre la forma neoliberal del capital humano y sus efectos en el derecho a la educación, encontrando que la relación entre economía y educación genera profundos efectos de desigualdad social. Históricamente, la unión entre el capital humano y educación alienta en los habitantes el deseo de aprender. Lo que se muestra como positivo pues contribuye al desarrollo humano; sin embargo, las condiciones socioeconómicas de países neoliberales, que hilvanan su progreso bajo la teoría del capital humano devenido de políticas transnacionales, no están dadas para favorecer el derecho a la educación, pues ésta se ha convertido en una mercancía para la cual todos deben pagar endeudándose.

Asimismo, Carnoy (2006) afirma que los cambios diferenciales en la capacidad de los países para innovar explican en gran medida la brecha de productividad entre las naciones. La educación es importante porque a mayor acumulación de capital humano mayores posibilidades de que el trabajo mejore el proceso de producción y se desarrollen productos nuevos y altamente rentables. El crecimiento lento del conocimiento es una fuerte restricción al progreso, por lo que la mejora en la calidad del factor humano es fundamental para ampliar ideas, objetivos, capacidades y motivaciones favorables al logro económico.

El papel clave de la educación y formación turística en las estrategias de competitividad del sector es una idea mayoritariamente aceptada por parte de los diferentes agentes relacionados con el sector de turismo (instituciones privadas, empresarios, trabajadores, sector público, universidades, centros de formación profesional, entre otros). Así, es un hecho constatable que el factor capital humano en turismo está indisolublemente unido a la calidad del producto turístico, de tal modo que la competitividad o no de las empresas y/o destinos turísticos está estrechamente vinculada a profesionalidad de unos trabajadores capaces de transmitir a sus clientes una imagen positiva y una prestación de servicios que posibilite el cumplimiento de expectativas y la repetición o recomendación del destino (Lillo Adelaida, 2009, p. 3).

Al tratar de medir el capital humano, ésta aproximación se realiza a través de la variable educación y concretamente, y de modo generalizado con los niveles de educación reglada que tienen los trabajadores (primarios, secundarios o universitarios) o cuantificando los años de estudio necesarios para obtener una titulación. Desde esta perspectiva es importante conocer cuáles son los niveles educativos existentes en este sector de turismo, que tradicionalmente se han considerado bajos, así como su comparación con otros sectores de actividad económica (Lillo Adelaida, 2009, p. 8).

El capital humano, definido como el stock de conocimientos que es valorizado económicamente e incorporado por los individuos, fue desarrollado por Robert Lucas (1988) en su modelo de capital humano voluntario que corresponde a una acumulación de conocimientos y la acumulación involuntaria. Bajo este modelo, el crecimiento sostenido del capital humano es suficiente para tener un crecimiento económico sostenido.

Capital humano: hay diversos trabajos sobre la acumulación del capital humano como determinante del crecimiento económico. R. Lucas, en su trabajo de 1988, *On the Mechanics of Economic Growth*, señala que las externalidades que surgen a partir de la acumulación de capital humano cumplen la doble función de hacer crecer la economía y reforzar la productividad del capital físico. Considera al capital humano como motor de crecimiento alternativo o al menos

complementario al cambio tecnológico. Hace énfasis en la acumulación de capital humano a través de la escuela y en la especialización que se adquiere a través del aprendizaje.

La OCDE (1998), señala que el capital humano es definido como el conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y que usan para producir buenos servicios o ideas en el mercado o fuera de él. Es importante visualizar que la OCDE, ignora la fuente de adquisición de este conocimiento (formal o informal, familiar o escolar, por trabajo o por placer) y es indiferente a las propuestas teóricas sobre la naturaleza específica de la capacidad adquirida (cognitiva o conductual, técnica u orientada a equipo de trabajo), como también al método para certificar o validar una actual adquisición de la capacidad específica (prueba, trabajo primario, referencia testimonial o trabajo desarrollado).

Keynes (1936 -1992), inicia el análisis de los salarios haciéndose dos preguntas: 1) Una reducción en los salarios nominales ¿tiende directamente, ceteris paribus, a aumentar la ocupación, queriendo decir por ceteris paribus, que la propensión marginal a consumir, la curva de la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés son las mismas que antes para la comunidad en conjunto?; 2) ¿Tiende probablemente una reducción en los salarios nominales a afectar a la ocupación en un sentido particular a través de sus repercusiones ciertas o probables sobre estos tres factores?".

Keynes responde a la primera pregunta con su teoría general dando énfasis a los tres factores que influyen en el nivel de la ocupación, señalados en la primera pregunta, los mismos que si se mantienen fijos, el nivel de ocupación no variaría, porque éste depende de la demanda efectiva a través de los factores señalados. Y si los salarios nominales disminuyen, lo cual no implica cambios en los factores mencionados, se hace imposible un aumento del nivel de la ocupación, *ceteris paribus*.

En otras palabras, la teoría general, explica que la demanda efectiva define el nivel de la ocupación. Esta demanda efectiva depende del consumo y de la inversión. En el caso del consumo, tenemos la propensión marginal a consumir; y en el caso de la inversión, la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés que a su vez depende de la preferencia por la liquidez.

Keynes critica a la Economía Clásica porque ésta planteaba que al disminuir los salarios nominales se reducen los salarios reales, así los costos de producción se verían reducidos, se contrataría más recurso humano y así aumentaría el empleo. En otras palabras, si la economía no se encontraba en su nivel natural de empleo, los salarios nominales disminuirían, afectando la estructura de costos e incentivando a los empresarios a utilizar mayor mano de obra y producir más, en tal sentido, el mercado se regularía

automáticamente sin necesidad de intervención del Estado en la economía.

Los salarios se fijan de muchas formas, como dice Blanchard (2012), a veces se fijan mediante una **negociación colectiva**, es decir, de una negociación entre las empresas y los trabajadores. Las negociaciones pueden realizarse en el ámbito de la empresa o en el ámbito sectorial.

Para Blanchard (2012), en la mayoría de los países europeos, la negociación colectiva es la manera predominante en la que se acuerdan los salarios. El porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva es nada menos que de un 98 % en Austria, de un 95 % en Finlandia y de más de un 90 % en Bélgica, Alemania y Francia (Blanchard, 2012, p 189).

Por lo que se refiere al resto, los salarios son fijados por los empresarios o son fruto de un acuerdo bilateral entre el empresario y el trabajador. Cuanto mayores son las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo, más probable es que haya negociación. Los salarios que se ofrecen en los puestos de trabajo del nivel de entrada son del tipo *o lo tomas, o lo dejas*. En cambio, los nuevos titulados universitarios pueden negociar normalmente algunos aspectos de su remuneración (Blanchard, 2012, p 189).

Existen evidencias suficientes que muestran las diferencias entre los trabajadores y entre los países. La principal diferencia es de tipo institucional, que influyen en la determinación de los salarios, pero,

también existen aspectos comunes entre todos los países. Para Blanchard (2012), destacan dos tipos de hechos comunes.

Los trabajadores normalmente perciben un salario superior a su **salario de reserva**, que es el salario por que les da lo mismo trabajar que estar desempleado. En otras palabras, la mayoría de los trabajadores perciben un salario lo suficientemente alto para que prefieran estar ocupados a estar desempleados. Normalmente los salarios dependen de la situación del mercado de trabajo. Cuanto más baja es la tasa de desempleo, más altos son los salarios (Blanchard, 2012, p 189).

Para analizar estos hechos, los economistas han centrado la atención en dos grandes tipos de explicaciones. Según el primero, incluso en ausencia de negociación colectiva, los trabajadores tienen un cierto poder de negociación, que pueden utilizar y utilizan para conseguir unos salarios superiores a los de reserva. Según el segundo, las propias empresas pueden querer pagar, por diversas razones, unos salarios superiores a los de reserva.

2.2.2. El turismo

Gambarota, D., & Lorda, M. (2017). El turismo como estrategia de desarrollo local. *Revista Geográfica Venezolana*, P.346, El turismo se ha convertido en un importante factor de desarrollo socioeconómico de los países, como consecuencia del desarrollo local, endógeno y regional, se considera entre las estrategias que

permiten el desarrollo de un territorio, ya sea localidad o region. A este resultado han contribuido el proceso de globalizacion, la creciente descentralizacion de politicas publicas. Y la retraccion del estado de bien estar que tiene entre sus funciones brindar servicios basicos a la poblacion a fin de propiciar una mejor calidad de vida.

Bensey G. (2009). El turismo como estrategia de desarrollo en territorio litoral. *Revista redalyc*, La actividad turistica asume en nuestros dias un rol socio economico destacado en varios paises del primer mundo y es una de las primeras partidas del comercio internacional. Desde el punto de vista economico, el turismo expresado a travez de los ingresos que generan, permite posicionar a la actividad turistica como sector clave para alcanzar el desarrollo local, posibilitando el mejoramiento de las condiciones de vida de la poblacion residente. (p.29)

2.2.3. La poblacion economicamente activa.

La poblacion economicamente activa (PEA) es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y esta constituido por el conjunto de personas, que contando con la edad minima establecida (14 años en el caso peruano), ofrecen la mano de obra para la produccion de bienes y servicios durante un periodo de referencia determinado. Por lo tanto las personas son consideradas economicamente activas, si contribuyen o estan disponibles para la produccion de bienes o servicios

2.2.4. Poblacion economicamente activa ocupada.

La poblacion economicamente activa ocupada es es conjunto de todas las personas que contando con las edad minima especificada 14 años a mas años de edad, durante el periodo de referencia se encuentran realizando alguna actividad economica, ya sea como asalariado, percibiendo un sueldo a salario o como trabajador independiente, etc.

2.2.5. La negociación de salario.

El poder de negociación de un trabajador depende de dos factores. El primero son los costes que tendría para la empresa su sustitución si la abandonara y el segundo es la facilidad del trabajador para encontrar otro trabajo si abandonara la empresa. Cuanto más caro le resulte a la empresa sustituir al trabajador y más fácil le resulte al trabajador encontrar otro trabajo, mayor será el poder de negociación del trabajador. Sin embargo, eso tiene dos implicaciones:

El poder de negociación de un trabajador depende, en primer lugar, del tipo de puesto que ocupe. Sustituir a un trabajador de un centro comercial resultará siendo no muy caro, debido a las cualificaciones necesarias que muchos pueden aprender rápidamente y, por lo general, ya hay un gran número de personas dispuestas aceptar el puesto de trabajo. En esta situación, es improbable que el trabajador tenga mucho poder de negociación. Si pide un salario más alto, la empresa puede despedirlo y encontrar otro que lo sustituya con un

salario mínimo. En cambio, un trabajador muy cualificado que conoce perfectamente cómo funciona la empresa puede ser muy difícil y caro de sustituir. Una mayor calificación del trabajador le confiere más poder de negociación. Si pide un salario más alto, la empresa puede llegar a la conclusión de que lo mejor es aumentar los salarios.

El poder de negociación de los trabajadores también depende de la situación del mercado de trabajo. Cuando la tasa de desempleo es baja, es más difícil para las empresas encontrar un sustituto aceptable y más fácil para los trabajadores encontrar otro trabajo. En estas condiciones, los trabajadores tienen mayor poder de negociación y pueden conseguir unos salarios más altos. En cambio, cuando la tasa de desempleo es alta, es más fácil para las empresas encontrar buenos sustitutos, mientras que es más difícil para los trabajadores encontrar otro trabajo. En esta situación el trabajador tiene menos poder de negociación, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar un salario más bajo.

2.2.6. Los salarios de eficiencia.

Cualquiera que sea el poder de negociación de los trabajadores, las empresas pueden querer pagar un salario superior al salario de reserva. Pueden desear que sus trabajadores sean productivos y un salario más alto puede ayudarles a conseguir ese objetivo. Por ejemplo, si los trabajadores tardan un tiempo en aprender a realizar

su trabajo correctamente, las empresas querrán que se queden durante un tiempo. Pero si los trabajadores perciben únicamente su salario de reserva, les dará lo mismo quedarse que irse. En este caso, muchos se irán y la tasa de rotación será alta. Pagando un salario superior al de reserva, a los trabajadores les resulta económicamente atractivo quedarse. La rotación disminuye y la productividad aumenta (Blanchard, 2012, p 199).

Los economistas llaman teorías de los salarios de eficiencia a las teorías que relacionan la productividad o la eficiencia de los trabajadores con el salario.

2.3. Definición de términos:

- **Competitividad.** La competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores.
- **Costo unitario de producción.** El costo promedio (también denominado coste unitario) es el costo de producción por unidad de producto, y se calcula dividiendo el total de los costos fijos y los costos variables por el número total de unidades producidas (producción total).
- **Desempleo.** Situación de la persona que está en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o lo ha perdido.
- **El capital humano.** Es un concepto que remite a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia de trabajo.

- **Empresa.** Se concibe como emprender con una actividad que reditúe un beneficio, una utilidad; la empresa está dirigida y conformada por personas naturales o jurídicas.
- **Experiencia laboral.** Es una forma de conocimiento o habilidad derivado de la participación y vivencia laboral.
- **Genero.** En términos biológicos se refiere a identidad sexual de los humanos, la distinción que se hace entre hombres y mujeres.
- **Instituciones.** Son mecanismos de índole social y cooperativa, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser de cualquier dimensión, reducido o amplio, hasta coincidir con toda una sociedad).
- **La productividad media.** Es el resultado de dividir la cantidad de producto obtenida entre la cantidad de unidades de alguno de los factores de producción empleadas.
- **La productividad.** Es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales.
- **Mercado de trabajo.** Es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, las empresas demandan y los trabajadores ofertan.
- **Mercado nacional.** Como su propio nombre indica, los compradores potenciales de este tipo de mercado se extienden por todo el país.

- **PEA ocupada.** Población Económica Activa que trabaja en una actividad al servicio de un empleador a cambio de una remuneración.
- **Salario monetario.** Es la cantidad de dinero que recibe un asalariado como remuneración a su trabajo.
- **Servicios turísticos.** Es el conjunto de realizaciones, hechos y actividades tendientes a producir servicios que satisfagan a los turistas.

3. ASPECTO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación.

Por el diseño metodológico es no experimental y cuantitativo, debido a que se no se realiza manipulación directa de las variables independientes y se explica de manera cuantitativa la relación causa – efecto entre las variables capital humano y el salario monetario.

3.2. Tipo de Investigación.

El tipo de investigación es explicativa, transversal y aplicada, con los resultados obtenidos de la investigación se podrá intervenir con políticas educativas que contribuya en mejorar el nivel de instrucción o capacidades que vienen a ser los indicadores de capital humano, consecuentemente los ingresos salariales irán en ascenso.

3.3. Población y muestra.

Se considera población a la PEA ocupada de todos los establecimientos que prestan servicios turísticos como de hospedaje, agencias de viaje y restaurante, en la ciudad de Huaraz, que cuentan con licencia de funcionamiento habilitada a la fecha.

Para la determinación de la muestra se aplica la siguiente formula, para poblaciones finitas.

$$n = \frac{Z^2(N)(p)(q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p)(q)}$$

Donde:

$Z =$ nivel de confianza $= 1.92$

$p =$ porcentaje de población que presenta atributo deseado. $= 0.50$

$q =$ porcentaje de población que presenta atributo no deseado $(1-p)$. $= 0.50$

Nota: cuando no hay evidencia de la población que posea o no atributo deseado se asume 50% para p y 50% para q .

$e = 0.05$, es el error de estimación máximo aceptado.

$N =$ tamaño de la población (se conoce y es finito)

$n =$ tamaño de la muestra

En las siguientes tablas se presenta la PEA ocupada por establecimientos, tanto la población, como la muestra, Información fue recabada de la municipalidad de Huaraz y el MINCETUR, de las empresas que cuentan con licencia de funcionamiento

Tabla 3
PEA ocupada por establecimientos.

Establecimientos	Población	Estrato	Muestra
Restaurantes	180	53%	124
Hoteles y hospedajes.	134	40%	92
Agencia de viajes	24	7%	16
Total	338	100%	232

Fuente: MINCETUR, ministerio de comercio exterior y turismo. 2017.
Tamaño de la muestra, $n = 232$

3.4. Variables de estudio

3.4.1. Variable dependiente

Y = Salario mensual del trabajador

3.4.2. Variable independiente

Capital humano

Donde:

x_1 = Edad del trabajador

x_2 = Grado de instrucción del trabajador

x_3 = Horas de capacitación

x_4 = Años de experiencia

x_5 = Cantidad de especializaciones

3.5. Formulación de la hipótesis y modelo econométrico

3.5.1. Hipótesis General:

La incidencia del capital humano es positiva en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017.

3.5.2. Prueba estadística.

El modelo econométrico para probar la hipótesis es la siguiente:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + U$$

Donde:

Y = salario por PEA ocupada.

Indicadores de Capital Humano:

x_1 = Edad del trabajador

x_2 = Grado de instrucción del trabajador

x_3 = Horas de capacitación

x_4 = Años de experiencia

x_5 = Cantidad de especializaciones

Primero, se desechará la hipótesis nula, al resultar el valor de las betas diferente a cero, ($B_1, B_2, B_3 \neq 0$), por tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

3.5.3. Modelo de regresión lineal múltiple:

La regresión lineal múltiple permite generar un modelo lineal en el que el valor de la variable dependiente o respuesta (Y), se determina a partir de un conjunto de variables independientes llamadas predictor tas ($X_1 + X_2 + X_3 \dots$), los modelos de regresión múltiple pueden utilizarse para predecir el valor de la variable dependiente o para evaluar la incidencia que tiene las variables independientes sobre ella.

Ecuación

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k + U$$

De acuerdo con este modelo o ecuación, la variable dependiente (Y) se interpreta como una combinación lineal de un conjunto de K variables independientes (X_k) cada una de las cuales va

acompañado de un coeficiente (β_k) que indica el peso relativo de esa variable en la ecuación. La ecuación incluye además una constante (β_0) y un componente aleatorio (los residuos: U) que recoge todo lo que las variables independientes no son capaces de explicar.

3.6. Fuentes, instrumentos y técnicas de recopilación de datos.

Tabla 4
técnicas de recopilación de datos

Instrumentos	Aplicación
- Entrevistas.	Vista a las entidades que regulen y certifiquen el servicio turístico en la ciudad de Huaraz.
- Encuestas.	Aplicación a los propietarios, administradores y trabajadores, a cargo de los encuestadores.
- Registro de lista de cotejos	Verificación de los encuestados

Fuente. Elaboración propia.

También el trabajo de investigación comprende técnicas como; la revisión de literatura que consiste en hacer una exhaustiva y actualizada revisión de fuentes de información. Las fuentes a las que recurriremos también serán diversas tesis de investigación realizadas anteriormente, libros, etc.

3.7. Análisis estadístico o interpretación de la información.

En el procesamiento de información se aplicará los procesadores estadísticos SPSS 21. A través estos softwares, se obtendrá los estimadores del modelo de **regresión lineal múltiple**.

Los estimadores y estadísticos del modelo de regresión lineal múltiple muestran la causalidad de los determinantes del salario monetario.

4. RESULTADOS

4.1. Estadísticos descriptivos.

4.1.1. Estadísticos descriptivos cuantitativos

Tabla 5
Estadísticos descriptivos

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Tip	Moda
Salario	232	800	3000	1168.49	463.33	900
Edad trabajador	232	17	52	27.5	8.49	21
Grado Instrucción	232	1	5	2.81	1.021	3
Horas	232	0	250	53.11	53.98	0
Capacitación						
Años Experiencia	232	0	30	5.16	6.048	0
Num.	232	0	3	0.51	0.70	0
Especializaciones						

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

De la tabla N° 05, De acuerdo a la información recabada, observamos que el salario promedio mensual de los trabajadores en el sector turismo en la ciudad de Huaraz en el año 2017 es de 1168.6 soles por mes, con una variación de 463.33 soles; de la misma forma vemos que la moda de del salario mensual es de 900 soles, el cual nos dice que la mayoría de los trabajadores en el sector turismo de la ciudad de Huaraz en el 2017 gana un sueldo de 900 soles.

En cuanto a la edad del trabajador en el sector de turismo de la ciudad de Huaraz 2017, vemos que la edad promedio del trabajador es de 27.5 años, con una desviación de 8.49 años; asimismo vemos que la moda de la edad

del trabajador es de 21 años el cual no dice que la mayoría de los trabajadores en el sector turismo de la ciudad de Huaraz tiene solamente 21 años.

También observamos que el grado de instrucción del trabajador en el sector turismo de la ciudad de Huaraz 2017, el cual nos da un promedio de 2.81 que es equivalente a 3 y a la vez concerniente al grado superior no universitario y tiene una desviación estándar de 1.021 con una moda de 3 el cual nos hace referencia que la mayoría de trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017, cuenta con estudios superiores no universitarios.

Observamos también que el promedio de horas de capacitación del trabajador en el sector turismo de la ciudad de Huaraz 2017, es de 53.11 horas, con una desviación de 53.98 horas y con una moda de 0, lo cual nos quiere decir que de nuestra población total la mayoría de trabajadores no cuenta con capacitación.

De la misma forma vemos que en promedio los años de experiencia del trabajador en el sector turismo de la ciudad de Huaraz es de 5.16 años, con una desviación estándar de 6.048 años y con una moda de 0, el cual no dice que, de todos los años de experiencia registrados, el que más se repite es 0 años.

Por ultimo vemos que la cantidad promedio de especializaciones por trabajador en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017 es de 1 especialización con una desviación de 1 especialización y con una moda de

0, del cual concluimos que en la mayoría de los casos los trabajadores en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017 no cuentan con especialización alguna.

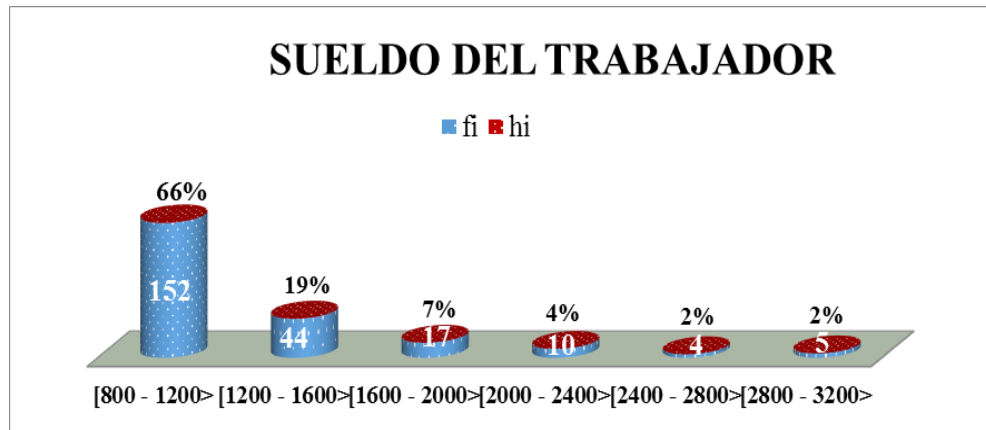


Grafico 4. Sueldo del trabajador del sector turismo en Huaraz – 2017

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Vemos que un 66% de trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz, solo ganan un sueldo entre 800 y 1200 soles; seguido de un 19% de trabajadores que ganan un sueldo entre 1200 y 1600 soles y de un 7% de trabajadores que ganan un sueldo entre 1600 y 2000 soles, asimismo hay un 4% de trabajadores que ganan un sueldo entre 2000 y 2400 soles, por último hay un 2% para los trabajadores que ganan un sueldo entre 2400 y 2800 y para los trabajadores que ganan un sueldo entre 2800 y 3200 soles. Concluyendo que en el sector turismo de la ciudad de Huaraz la mayoría de los trabajadores ganan un sueldo entre 800 y 1200 soles.

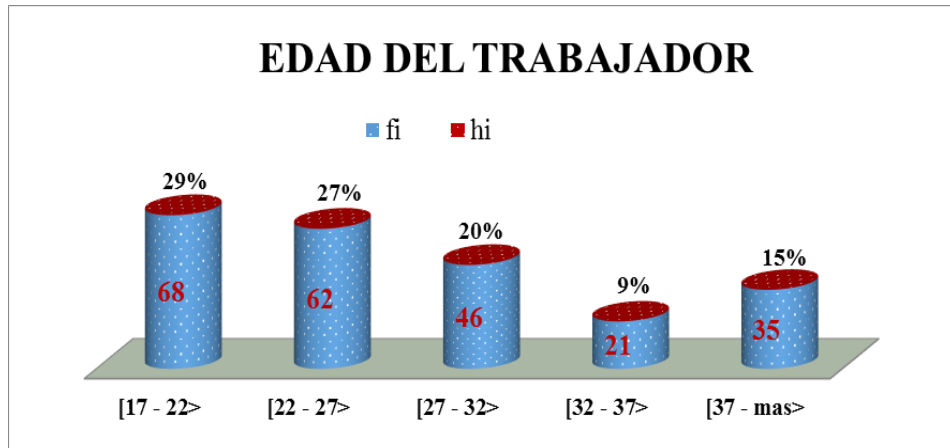


Grafico 5. Edad del trabajador del sector turismo en la ciudad de Huaraz -2017.
 FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Vemos que un 29% de los trabajadores tienen una la edad entre 17 y 22 años, seguido de un 27% de trabajadores que tienen la edad entre 22 y 27 años, seguido de un 20% de trabajadores que tienen la edad 27 y 32 años, asimismo hay un 9% que tienen la edad entre 32 y 37 años y por ultimo tenemos un 15% de trabajadores que tienen de 37 años a más. Concluyendo que la edad del trabajador del sector turismo de la ciudad de Huaraz está disperso entre todas las edades y no hay una tendencia en común.

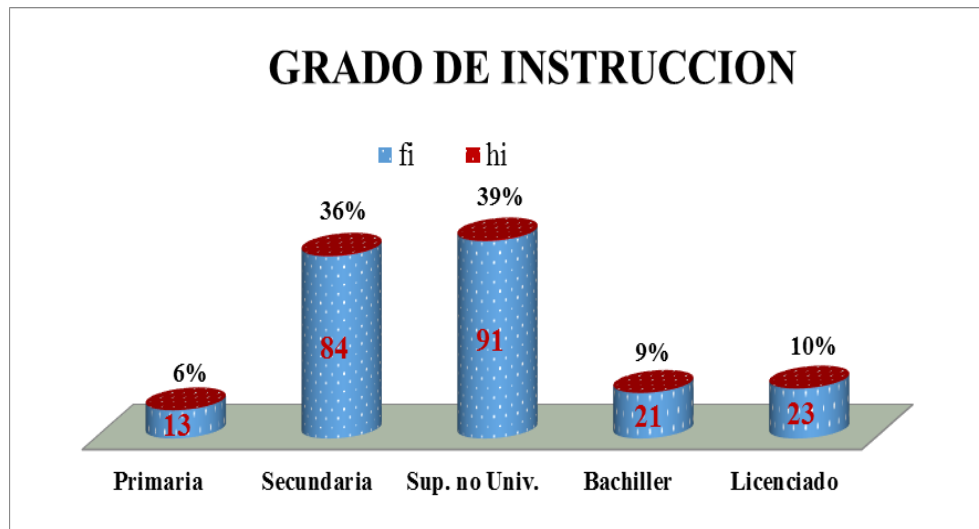


Grafico 6. Grado de instrucción de los trabajadores del sector turismo de la ciudad de Huaraz -2017

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Observamos que un 39% de trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz tienen estudios superiores no universitarios, seguidos de un 36% de trabajadores que tienen solo estudios secundarios, asimismo tenemos un 10% de personas que estudiaron en la universidad y son licenciados; y a la vez un 9% de personas que estudiaron en la universidad y solo tienen bachiller y por ultimo tenemos un 6% de personas que solo tienen estudios primarios. Concluimos que la mayoría de los trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz tienen estudios superiores no universitarios o solo estudios de nivel secundario.

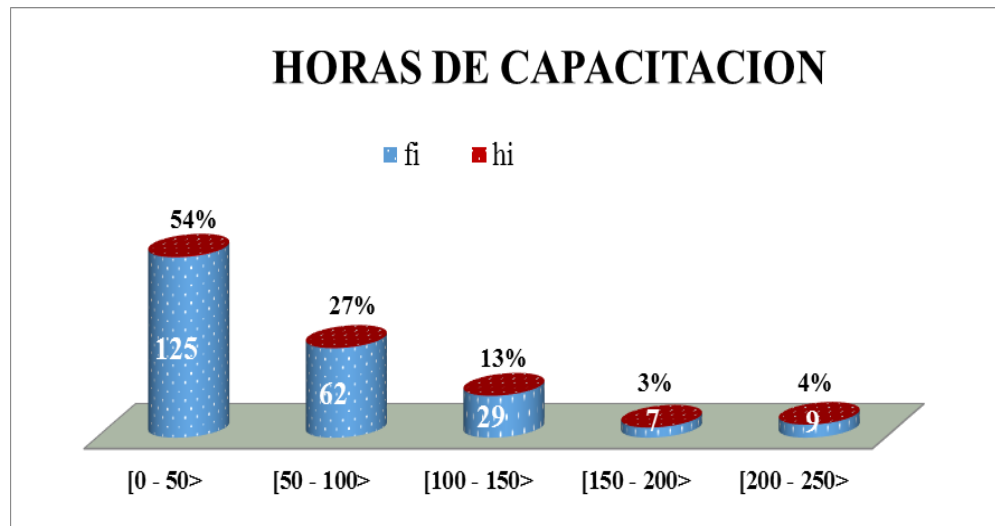


Grafico 7. Número de horas de capacitación que tienen los trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz – 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017

Del grafico N° 07, observamos que un 54% de personas que laboran en el sector turismo de la ciudad de Huaraz, tienen menos de 50 horas de capacitación, seguido de un 27% de trabajadores que tienen entre 50 y 100 horas de capacitación, seguido de un 13% de trabajadores que tienen entre 100 y 150 horas de capacitación, asimismo tenemos un 4% de personas que laboran en el sector turismo que tienen entre 200 y 250 horas de capacitación y por ultimo un 3% de trabajadores que tienen entre 150 y 200 horas de capacitación. Del cual concluimos que la mayoría de personas que laboran en el sector turismo tienen menos de 50 horas de capacitación o inclusive no tienen capacitación tal como nos muestra la información del cuadro N° 01.

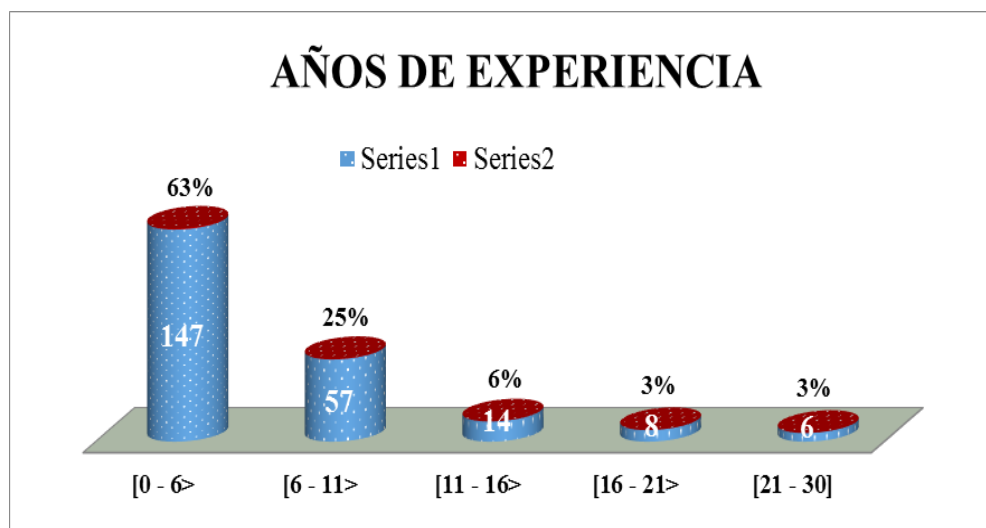


Grafico 8. Años de experiencia que tienen los trabajadores del sector turismo en la ciudad de Huaraz – 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 08, observamos que el 63% de personas que laboran en el sector turismo de la ciudad de Huaraz cuentan con menos de 6 años de experiencia, seguido de un 25% de personas que tienen entre 6 y 11 años de experiencia, asimismo vemos que solo un 6% de personas que tienen entre 11 y 16 años de experiencia y por ultimo tenemos un 3% de personas con años de experiencia entre 16 y 21 años, y de la misma forma un 3% de personas con años de experiencia entre 21 y 30 años. Concluyendo que la mayoría de personas que labora en el sector turismo de la ciudad de Huaraz, tiene menos de 6 años de experiencia o inclusive no tienen años de experiencia tal como nos muestra la información del Cuadro N° 01.

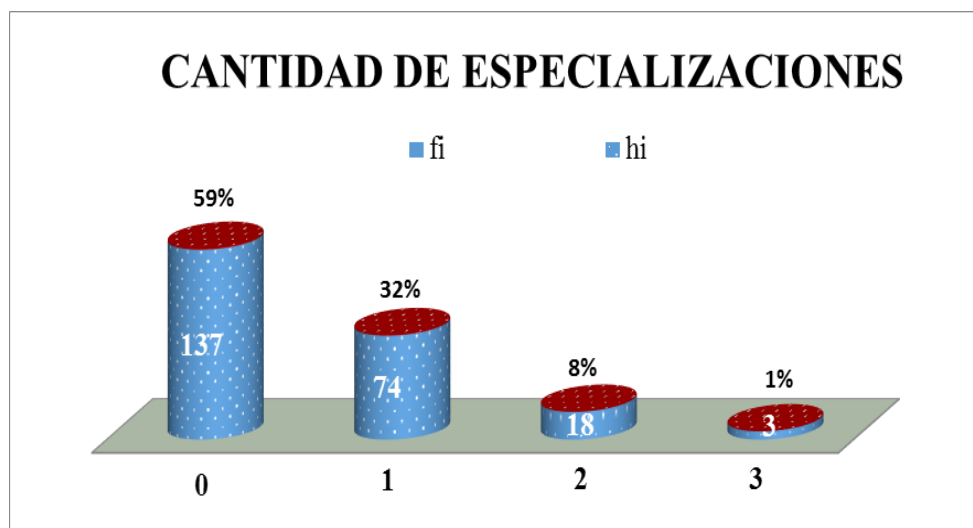
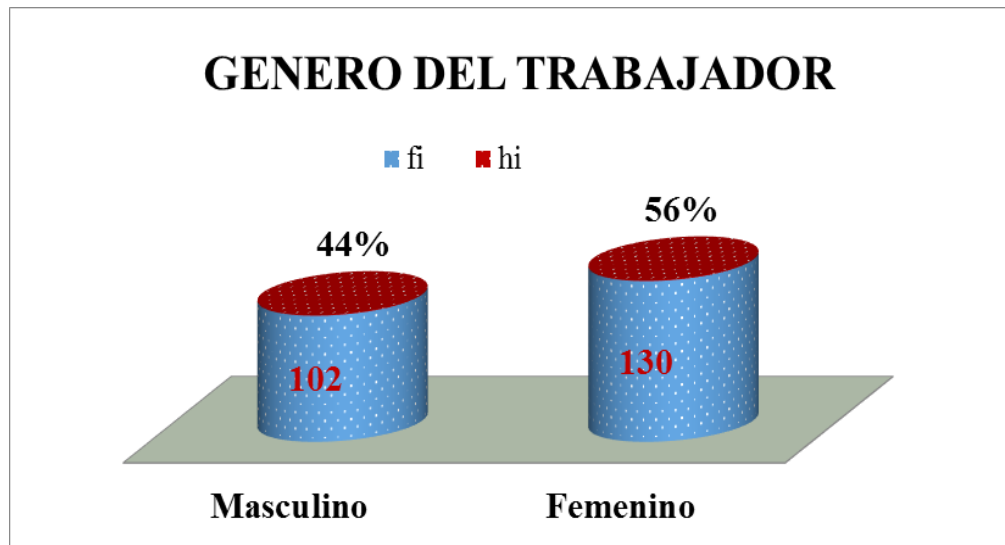


Grafico 9. Cantidad de especializaciones que tienen los trabajadores en el sector turismo en la ciudad de Huaraz – 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 09, observamos que el 59% de personas que laboran en el sector turismo no cuenta con especialización alguna, seguido de un 32% de personas que solo tienen una especialización y asimismo un tenemos 8% de personas que tienen dos especializaciones y por ultimo solo un 1% de personas que cuentan con 3 especializaciones.

4.1.2. Estadísticos descriptivos cualitativos



Grafica 10. Género del empleado en el sector turismo en Huaraz – 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Observamos que en el sector turismo de la ciudad de Huaraz mayormente laboran personal del sexo femenino, teniendo un 56% del total del personal que labora en el sector y dejando el 44% restante para el personal de sexo masculino.

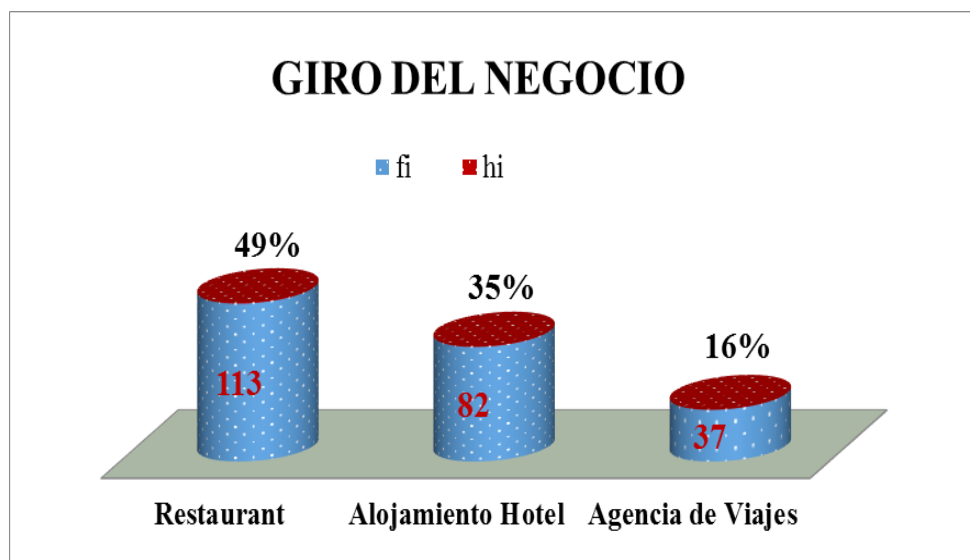


Grafico 11. Negocio donde labora el personal del sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 11, observamos que un 47% de personas que laboran en el sector turismo de la ciudad de Huaraz se dedica al rubro de restaurants, seguidos de un 35% de personas que laboran en el rubro de alojamientos u hoteles y por ultimo tenemos un 16% de personas que se dedican al rubro de agencia de viajes.

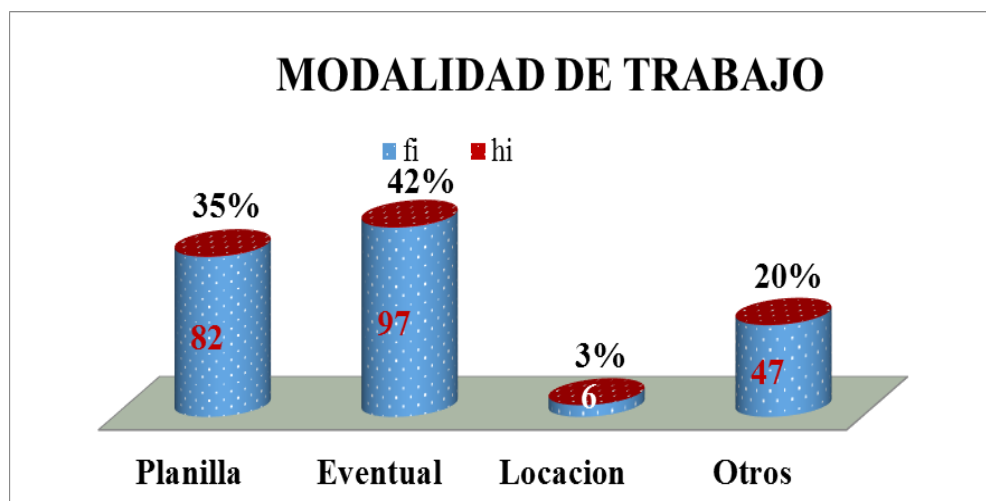


Grafico 12. Modalidad laboral del trabajador del sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 12, observamos que el 42% del personal que labora en el sector turismo de la ciudad de Huaraz solo labora de manera eventual, seguido de un 35% del personal que si está laborando bajo el régimen de planillas, también tenemos un 3% del personal que labora mediante la modalidad de locación de servicios; y asimismo tenemos un 20% del personal que tienen algunos otros tipos modalidades de trabajo.

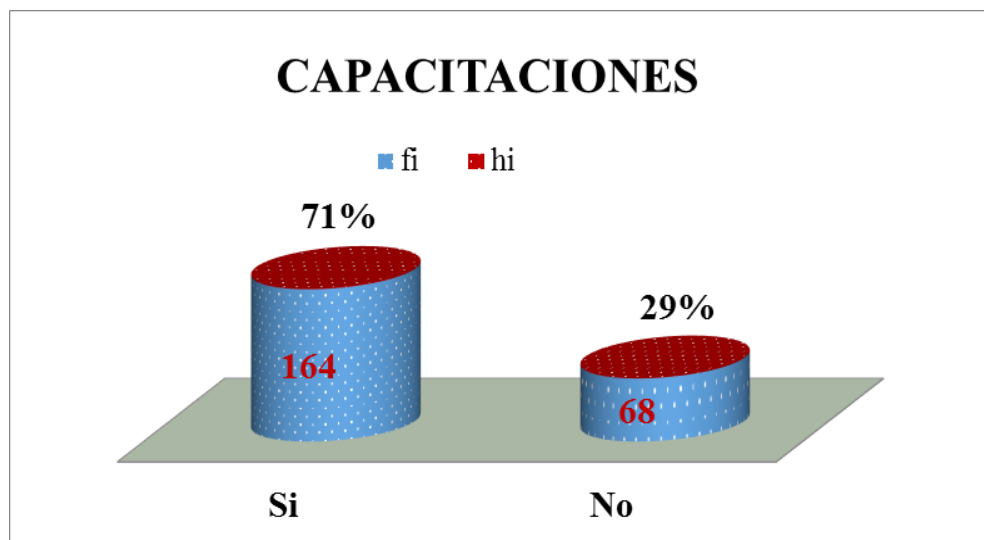


Grafico 13. Personas con capacitaciones en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017. FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 13, observamos que el 71% del personal que labora en el sector turismo de la ciudad de Huaraz cuenta con algunas horas de capacitación, frente a un 29% del personal que no cuenta con ninguna capacitación.

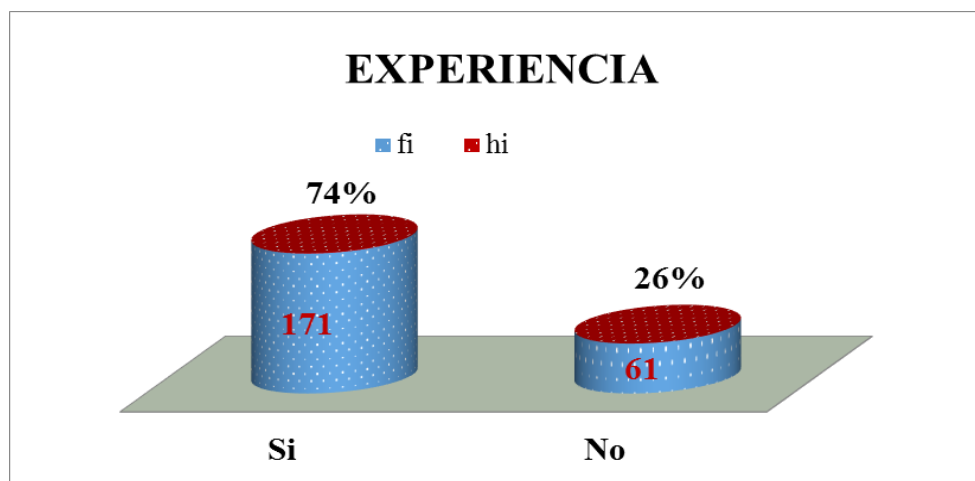


Grafico 14. Personas con años de experiencia en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 14, observamos que el 74% del personal que labora en el sector turismo de la ciudad de Huaraz cuenta con algunos años de experiencia en el sector turismo, frente a un 26% del personal que no cuenta con experiencia en el sector turismo.

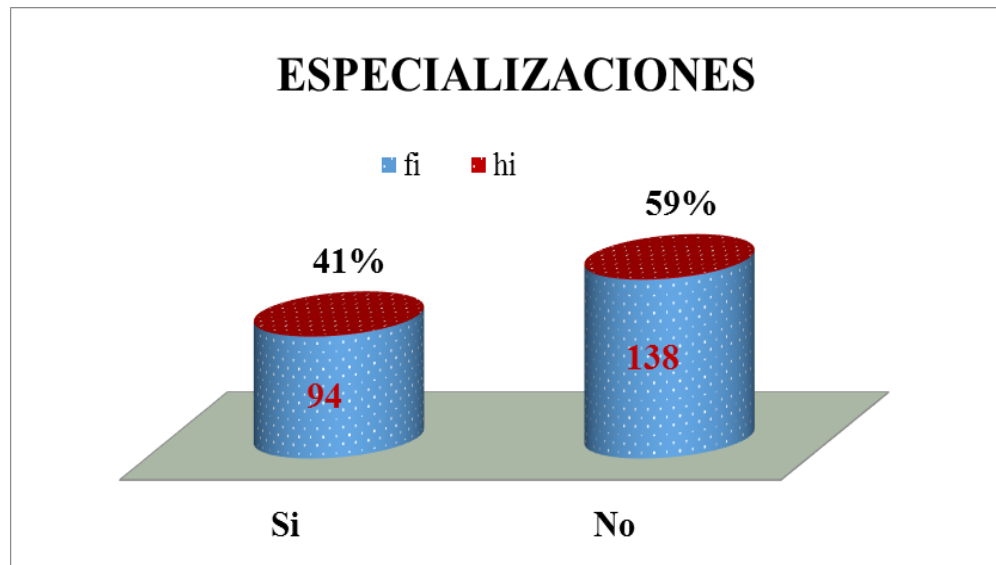


Grafico 15. Trabajadores que poseen algunas especializaciones en el sector turismo en la ciudad de Huaraz 2017.

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, con datos recolectados en el cuestionario realizado a los trabajadores del sector turismo en de Huaraz, 2017.

Del grafico N° 15, observamos que el 59% del personal que labora en el sector turismo de la ciudad de Huaraz no cuenta con ninguna especialización en el sector turismo, frente a un 41% del personal que si cuenta con alguna especialización en el sector turismo.

4.2. Estimación de coeficientes en el modelo

Para hallar los coeficientes del modelo se usó de método de selección de variables INTRODUCIR, siendo los valores de los coeficientes los siguientes:

Tabla 6
Coefficientes de las variables que están incluidas en el modelo

Variables	Coeficientes		Sig.	Intervalo de confianza para B al 95%	
	B	Error Tipo		Inferior	Superior
Constante	752.39				
Edad Trabajador	21.05	2.728	0.000421	15.63	26.38
Grado Instrucción	163.18	18.846	0.000916	126.03	200.31
Horas Capacitación	1.069	0.378	0.005	1.002	4.51
Años Experiencia	17.90	3.631	0.002	10.744	25.052
Especializaciones	67.95	26.887	0.012	54.56	89.93

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

En el Cuadro N° 06, se muestran los coeficientes de las variables las cuales tienen incidencia directa en el salario mensual de la PEA ocupada en el sector turismo, asimismo vemos que todos los coeficientes tienen valores positivos del cual concluimos que las variables incluidas en el modelo incrementan la posibilidad de aumentar el sueldo de los trabajadores. De la misma forma vemos la significación estadística y los intervalos de los coeficientes, en el cual se ve que todos los coeficientes son significativos ($p \leq 0.05$), por lo cual se les incluye en el modelo y en cuanto a los intervalos vemos que ninguno toma el valor de uno demostrando la estabilidad del modelo.

Tabla 7
análisis de varianza

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	g.l	Media Cuadrática	F	Sig.
Regresión	33499521,31	5	6699904,26	94.102	0.000297
Residual	16090850,67	226	71198,45		
Total	49590371,98	231			

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

El análisis de varianza muestra que el modelo incluyendo a todas las variables es significativo ($p \leq 0.05$), por lo tanto el modelo de salario

mensual queda de la siguiente manera:

$$\hat{y} = 752.39 + 21.05x_1 + 163.18x_2 + 1.069x_3 + 17.90x_4 + 67.95x_5$$

Donde:

\hat{y} = Sueldo mensual del trabajador

x_1 = Edad del trabajador

x_2 = Grado de instrucción del trabajador

x_3 = Horas de capacitación

x_4 = Años de experiencia

x_5 = Cantidad de especializaciones

Interpretaciones:

- Cuando se mantiene nulo el efecto de las variables el sueldo promedio del trabajador es de 752.39 soles por mes.
- Por cada año mayor que sea la edad del trabajador y manteniendo constantes las otras variables, el efecto del salario se incrementa en un promedio de 21.05 soles al mes.
- En cuanto mayor sea el grado de instrucción del trabajador y manteniendo constantes las otras variables, el efecto del salario se incrementa en 163.18 soles al mes.
- Por cada hora de capacitación que tenga el trabajador y manteniendo constantes las otras variables, el efecto del salario se incrementa en 1.069 soles al mes.
- Por cada año de experiencia que tenga trabajador y manteniendo constante las demás variables, el efecto del salario se incrementa en 17.90 soles al mes.
- Por cada especialización que tenga el trabajador y manteniendo constante las demás variables, el efecto del salario se incrementa 67.95 soles al mes.
- Cuando el trabajador tiene mayor edad, con mayor grado de instrucción, con varias cantidades de horas de capacitación, con varios años de experiencia y con varias especializaciones; se obtiene una mayor cantidad de sueldo en el mes.

Tabla 8
coeficientes de regresión estandarizada.

VARIABLES	COEFICIENTES ESTANDARIZADOS
Constante	
Edad Trabajador	0.385
Grado Instrucción	0.360
Horas Capacitación	0.125
Años Experiencia	0.234
Especializaciones	0.102

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

Vemos que la variable de mayor importancia en el modelo es la edad del trabajador, seguido del grado de instrucción, luego se encuentra los años de experiencia, seguido de las horas de capacitación y por último la cantidad de especializaciones.

4.3. Evaluación del ajuste del modelo

Tabla 9
ajuste de modelo

R	R Cuadrado	R Cuadrado Corregido	Error tip. de la Estimación
0.822	0.676	0.668	266.830

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz – 2017.

Vemos que el coeficiente de correlación entre el salario mensual y las variables independientes es 0.822, además el 67.6% de variación del salario mensual, es explicado por el modelo de regresión lineal múltiple.

Asimismo, el coeficiente de determinación corregido nos muestra un 66.8% que nos explica la variación del salario mensual, con un error tipo de 266.830.

4.4. Verificación de los supuestos

A través de la estimación de la ecuación de regresión y estimación de los coeficientes de determinación, el cual es un valor significativo, se pueden ver que los datos tienen un comportamiento lineal.

GRAFICO N° 16

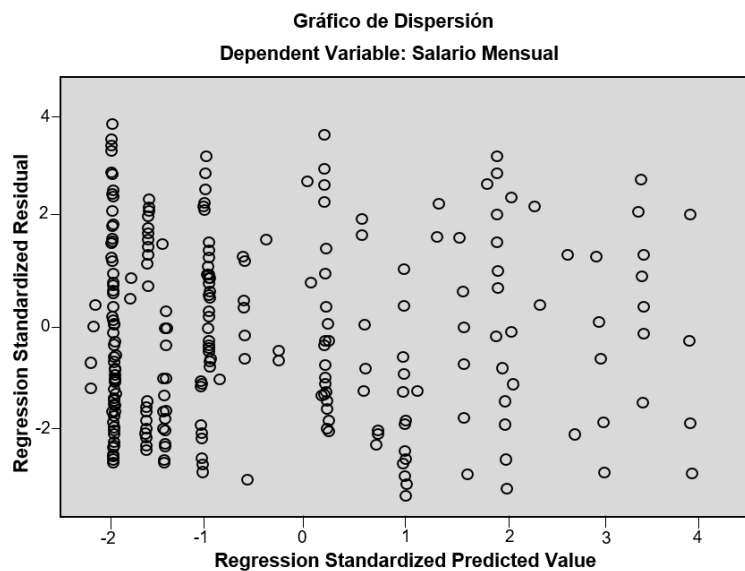


Gráfico 16. Gráfica de dispersión

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

En el gráfico N° 16, vemos que los puntos se distribuyen en una banda horizontal con respecto a los ejes de las abscisas, el cual demuestra que no hay tendencia en especial. Por lo tanto, los datos se ajustan a un comportamiento lineal.

Para la verificación del supuesto de normalidad se hizo uso del gráfico de regresión de residuos tipificados.

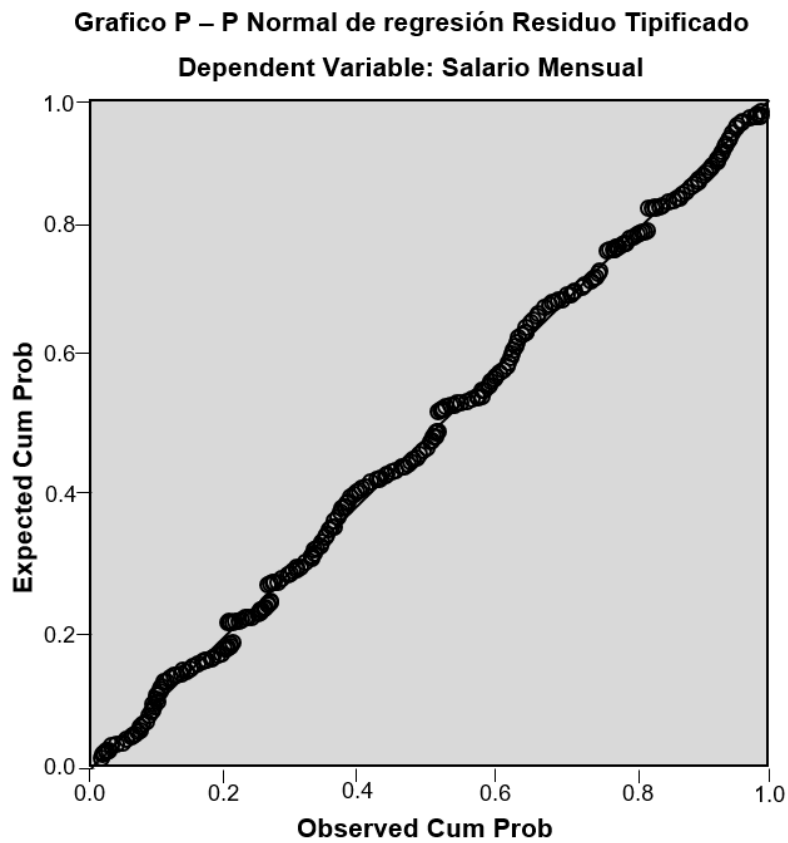


Grafico 17. Regresión de residuos tipificados
FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

Vemos que los puntos se encuentran pegados a la diagonal y solo algunos puntos se encuentran ligeramente alejados de la diagonal, por lo cual asumimos que los datos se distribuyen con normalidad.

GRAFICO N° 17

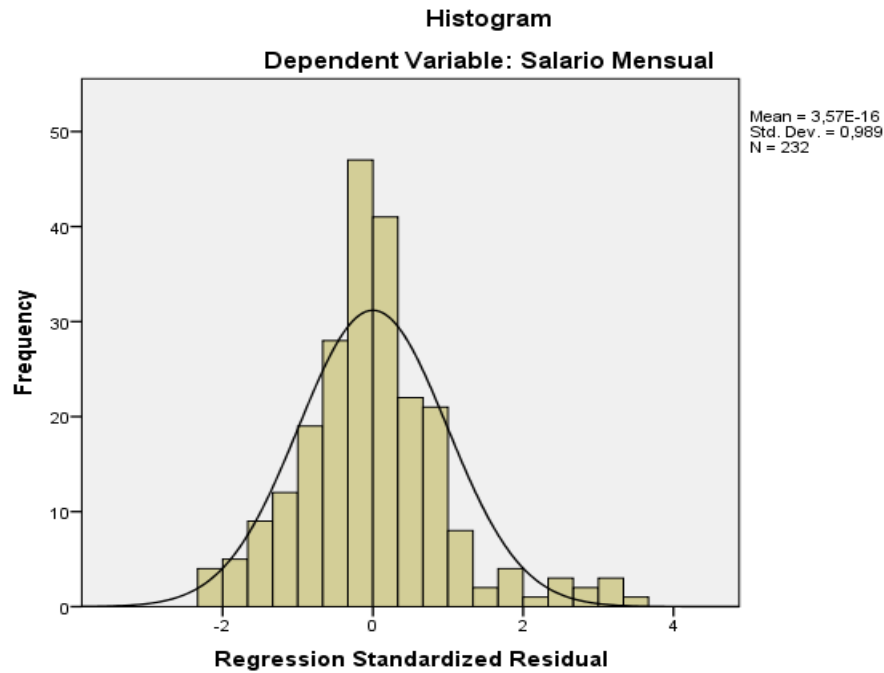


Grafico 18. Histograma

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

Observamos que la media de los residuos tiene a cero y la desviación típica es aproximadamente igual a 1, por lo cual los residuos se distribuyen normalmente.

Para la verificación del supuesto de la no existencia de Autocorrelación, se utilizó la prueba de Durbin – Watson, dando como resultado el valor estadístico de $DW = 1.730$; el cual es muy próximo al valor de 2, por lo cual no se puede rechazar la hipótesis nula de no autocorrelación, por lo tanto, no existe autocorrelación entre las perturbaciones.

Tabla 10
Prueba de Durbin Watson para la no existencia de autocorrelacion.

Durbin	DW = 1.730
Watson	

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

Para verificar el supuesto de no existencia de multicolinealidad, se utilizó el factor de incremento de la varianza los cuales se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 11
Análisis de tolerancia y factor de incremento de la varianza.

Variable	Tolerancia	FIV
Edad del Trabajador	0.575	1.740
Grado de Instrucción	0.832	1.202
Horas de Capacitación	0.741	1.350
Años de Experiencia	0.639	1.464
Cantidad de Especializaciones	0.880	1.137

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

De la misma forma como se ve en la matriz de correlaciones y covarianzas, los valores tienden a cero, en comparación de las variables tomadas de 2 a 2.

Por lo cual se descarta que el modelo presente multicolinealidad.

Tabla 12
Correlaciones de los coeficientes

Variable	Especializaciones	Grado Instrucción	Años Experiencia	Horas Capacitación	Edad Trabajador
CORRELACIONES					
Salario	1.000	-0.004	0.042	-0.213	-0.172
Edad del trab.		1.000	0.146	-0.303	-0.198
Horas de cap.			1.000	-0.141	-0.548
Años de exp.				1.000	-0.131
Num. Especializaciones					1.000
COVARIANZAS					
Salario	0.198	-0.027	-0.001	-0.009	0.056
Edad del trab.		0.092	0.012	-0.107	-0.029
Horas de cap.			0.194	0.001	0.041
Años de exp.				0.143	-0.0016
Num. Especializaciones					0.0094

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

Observamos que las correlaciones de los coeficientes de las variables independientes son pequeñas y de la misma forma las covarianzas, las cuales se acercan a 0; demostrando que no hay colinealidad entre las variables independientes o estas son mínimas. Del cual concluimos que no existe colinealidad entre los coeficientes de las variables independientes.

4.5. Validación del modelo

Para la validación del modelo de regresión lineal múltiple se utilizó el índice de reducción en la validación cruzada (IRVC), para lo cual dividimos la muestra en dos submuestras de 100 y 132 observaciones obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 13
Validación del modelo según (IVRC)

Muestra	R	R Cuadrado	R Cuadrado Corregido	Error tip. de la Estimación
1	0.804	0.651	0.649	265.324
2	0.815	0,673	0.667	266.830
IRVC = 0.022				

FUENTE: De elaboración propia a través del programa SPSS 21, mediante el análisis de regresión lineal múltiple realizado a las variables del capital humano que inciden en el sueldo mensual del trabajador del sector turismo de la ciudad Huaraz - 2017.

Observamos que el índice de reducción calculado es igual a 0.022 el cual es menor que 0.1; por lo tanto el modelo de regresión con las variables seleccionadas es muy fiable o estadísticamente significativo.

4.6. Establecer la capacidad predictiva del modelo de regresión lineal múltiple

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5$$

Donde

$$\hat{y} = 752.39 + 21.05x_1 + 163.18x_2 + 1.069x_3 + 17.90x_4 + 67.95x_5$$

Asimismo

$$\begin{aligned} \hat{y} = & 752.39 + 21.05(\text{Edad Trabajador}) + 163.18(\text{Grado Instruccion}) \\ & + 1.069(\text{Horas Capacitacion}) + 17.90(\text{Años Experiencia}) \\ & + 67.95(\text{Cantidad Especializaciones}) \end{aligned}$$

- Hallaremos el sueldo aproximado para un joven de 32 años, con licenciatura, con 100 horas de capacitación, con 5 años de experiencia y 3 especializaciones

$$\hat{y} = 752.39 + 21.05(32) + 163.18(5) + 1.069(100) + 17.90(5) + 67.95(3)$$

$$\hat{y} = 752.39 + 673.6 + 815.9 + 106.9 + 89.5 + 203.85$$

$$\hat{y} = 2642.14$$

- Hallaremos el máximo sueldo aproximado que podría ganar un trabajador del sector turismo en la ciudad de Huaraz, cumpliendo los requisitos máximos del capital humano estudiado.

$$\hat{y} = 852.39 + 21.05(52) + 163.18(5) + 1.069(250) + 17.90(30) + 67.95(3)$$

$$\hat{y} = 752.39 + 1094.6 + 815.9 + 267.25 + 537 + 203.85$$

$$\hat{y} = 3670.99$$

- Hallaremos el sueldo aproximado de un jovencito de 18 años, sin estudios y sin años de experiencia.

$$\hat{y} = 752.39 + 21.05(18) + 163.18(0) + 1.069(0) + 17.90(0) + 67.95(0)$$

$$\hat{y} = 752.39 + 378.9$$

$$\hat{y} = 1131.29$$

4.7. Discusión

Aceptamos la hipótesis general donde establecemos que, La incidencia del capital humano es positiva en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017.

Nuestros resultados tienen relación con la teoría del capital humano, desarrollada por Schultz (1983) y Becker (1984), quienes postulan que los conocimientos que poseen las personas determinan su productividad individual y, por tanto, conforman una especie de capital que, al igual que la posesión de cualquier capital físico, puede ser rentabilizado en el mercado. Así, cuanto más conocimiento acumule un individuo más productivo será y recibirá por ello mayor ingreso.

Luego de analizar nuestros resultados obtenidos, aceptamos nuestra hipótesis específica, el nivel educativo influye positivamente en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.

Estos resultados tienen relación con lo que sostiene, Urciaga, y Almendarez (2008), realizaron un estudio respecto a los salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano de 2002 (ENEU). Los resultados destacan la relación directa de la educación con los ingresos de las personas los cálculos indican que la tasa de rentabilidad de la educación superior es mayor a la primaria. Además, que, en la región frontera norte, el rendimiento de la escolaridad promedio es de 10 por ciento, con un claro

patrón territorial asociado al grado de estudios e ingresos; éste aumenta con la escolaridad, es mayor para universidad y posgrado.

A partir de los resultados aceptamos la hipótesis específica, El nivel de capacitación tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.

Estos resultados guardan relación con los que sostiene Becker (1964, citado por Pérez, 2016), considerado el sistematizador de los aportes de Schultz, desarrolló formalmente la teoría del capital humano en su libro *Human capital*. En esencia, su idea básica fue considerar la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Supuso además que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación, arbitra entre los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad –salario que deja de percibir por estar estudiando– y los costos directos, es decir, los gastos de estudios) y los beneficios que obtendrá en el futuro, si sigue formándose (p 8).

Becker (1964, citado por Pérez, 2016), garantiza aumentos en la productividad de los individuos a partir de aumentos en su stock de conocimientos (p, 21).

5. CONCLUSIONES

El objetivo de esta tesis ha sido averiguar en qué grado y sentido influye el capital humano en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, 2017:

- El capital humano incidió positivamente en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017, Los coeficientes son significativos al 95% ($p \leq 0.05$), entonces podemos concluir que las variables incluidas en el modelo aumentan el sueldo de los trabajadores en el sector turismo.
- El nivel educativo influyo positivamente en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz. Los estudios realizados a los trabajadores demuestran que a mayor nivel educativo mayor serán los ingresos de la PEA ocupada.
- El nivel de especialización tuvo un efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz. Según la población estudiada se muestra que el nivel de especialización es importante en el incremento de salarios de los trabajadores.
- Los años de experiencia del trabajador tuvieron efecto positivo en la determinación de salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad Huaraz. La regresión lineal múltiple nos muestra que esta variable tiene una relación positiva para que los trabajadores puedan obtener mayores ingresos.

- El nivel de capacitación tuvo un efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, se encontró que el salario de los trabajadores del sector se incrementan conforme se estén capacitados

6. RECOMENDACIONES

- Es necesario desarrollar programas y asesoría académica dirigida a La PEA que labora en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, con el fin de *mejorar* el nivel académico de cada uno de los trabajadores y poder enmarcar un inicio de profesionales cada vez más capacitados y competentes en este sector.
- Implementar cursos académicos para los trabajadores que cuentan con predisposición de aprender y mejorar en su ámbito laboral por ende ser más productivos para el sector turismo de la ciudad de Huaraz.
- Promover los cursos de capacitación dirigidos a los trabajadores del sector turismo con la **finalidad** de potenciar el capital humano y en consecuencia incrementar la calidad del servicio turístico.
- Establecer mecanismos de capacitación dirigidos a los trabajadores de Las empresas de servicio turístico ya que dichas capacitaciones están estrechamente relacionadas con un mejor rendimiento de cada uno de los trabajadores.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Arrazola María (2001). *Medición del capital humano y análisis de su rendimiento*. Departamento de Estadística y Econometría, UCIII de Madrid. Edita: Instituto de Estudios Fiscales.
2. Alejandro López y Javier de esteban, (2010) en su trabajo titulado *el turismo sostenible como dinamizador local*
<http://revistas.ucm.es/index.php/OBMD/article/viewFile/OBMD1010110109A/21185>. Universidad complutense de Madrid. Fecha de acceso 29 de julio del 2017
3. Banco Central de Reserva del Perú (2016). Estadísticas Económicas. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas/informacion-regional/trujillo/ancash.html> 25-10-17.
4. Blanchard, Olivier, Amighini Alessia y Giavazzi Francesco (2012) *Macroeconomía* (5ta ed). Madrid, Pearson Educación S.A.
5. Carnoy, Martin (2006), *Economía de la educación*, Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona.
6. Castillo Wilberth (2011). *Discriminación salarial por género en el Perú: 2003-2011*. Tesis para optar el grado de magister en economía aplicada. Universidad de Chile. Facultad de ciencias física y matemáticas, departamento de ingeniería industrial, Santiago.

7. Fernández, J.L. (2004). “La calidad en turismo. Mercado de trabajo: Formación y Capital Humano”. *Mediterráneo Económico*, (5), pp.169-194. Instituto Cajamar.
8. Gambarota, Daniela Melisa, Lorda, María Amalia, El turismo como estrategia de desarrollo local. *Revista Geográfica Venezolana* [en línea] 2017, 58 (July-December) : [Fecha de consulta: 8 de octubre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347753793006>> ISSN 1012-1617
9. Hernández Sampieri, Roberto et. al. 2010. *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill.
10. Lewis, Arthur (1980)- "La desaceleración del motor del crecimiento", el *American Economic Review*, N° 70 (4), Asociación Económica Estadounidense. Nashville, pp. 555-564.
11. Lillo Adelaida (2009). “Capital humano y rendimiento educativo en turismo”. *Estudios Turísticos*, N° 179, pp. 7-26. Departamento de Análisis Económico Aplicado. Universidad de Alicante.
12. Lillo Adelaida (2009). El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas. *Cuadernos de Turismo*, N° 24, pp. 53-64. Universidad de Alicante.
13. Pérez Dewin y Castillo Jorge (2016). “Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*”,

Vol. XVI, N° 52. Programa de Economía de la Universidad de
Cartagena, Colombia.

14. Partida Bush, V. (2017). Proyecciones de la población económicamente activa de México 2015-2050. *Acta Universitaria*, 27 (Esp. 1), 59-81
15. Reyna Debora y Céspedes Nikita (2016). La oferta laboral en Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, y Banco Central de Reserva del Perú. *Serie de Documentos de Trabajo*, DT. N° 2016-017.
16. Salcedo, Javier (2013), “La forma neoliberal del capital humano y sus efectos en el derecho a la educación”, *Revista Actualidades Pedagógicas*, núm. 61, Universidad de La Salle, Bogotá, pp. 113-138.
17. Urciaga José y Almendarez Marco (2008). Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México. Un estudio de capital humano. *Región y Sociedad / Vol. xx / N°*. 41.
18. Varela, Rogelio; Retamoza, Arturo (2012). Capital humano y diferencias salariales en México, 2000–2009. *Estudios Fronterizos*, [S.l.], v. 13, n. 26, p. 175-200, July 2012. ISSN 2395-9134. Disponible en: <http://ref.uabc.mx/ojs/index.php/ref/article/view/91/155>>. Fecha de acceso: 13 sep. 2018.

ANEXOS

ANEXO N°1

“INCIDENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN EL SALARIO DE LA POBLACION CONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN EL SECTOR TURISMO EN LA CIUDAD DE HUARAZ: 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
problema general	Objetivo General	Hipótesis General:	Variable dependiente:			Diseño de la Investigación.
¿Cuál es la incidencia del capital humano en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017?	Determinar la incidencia del capital humano en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017.	La incidencia del capital humano es positiva en el salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz, año 2017.	Salario	Económico.	Valor de remuneración mensual.	Por el diseño metodológico es no experimental y cuali - cuantitativo, debido a que se no se realiza manipulación directa de las variables independientes y se explica de manera cuantitativa la relación causa – efecto entre las variables capital humano y el salario monetario.
problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específico.	Variable Independiente:			población
a) ¿Cuál es la influencia del nivel educativo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?	a) . Identificar la influencia del nivel educativo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.	a) El nivel educativo influye positivamente en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz	Capital humano.	Económico Social.	Años de estudio.	se considerara población a la PEA ocupada que labora en los establecimientos de servicio de turismo como hospedaje, agencias de viaje, restaurante, en la ciudad de Huaraz
b) ¿Cuál es efecto del nivel de capacitación en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?	b) Analizar el efecto del nivel de especialización en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.	b) El nivel de capacitación y experiencia tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.				
c) ¿Cuál es el efecto del nivel de especialización en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?	c) Analizar el efecto del nivel de especialización en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.	c) El nivel de especialización tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.				
d) ¿Cuál es el efecto de los años de experiencia en el sector en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz?	d) Analizar si los años de experiencia en el sector tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.	d) Los años de experiencia en el sector tiene efecto positivo en la determinación del salario de la PEA ocupada en el sector turismo en la ciudad de Huaraz.				
					Años de experiencia en el sector	
						Instrumentos y técnicas de recolección de datos
						encuestas
					Horas de capacitación en la especialidad	Entrevistas.

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2

ENCUESTA A ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LA CIUDAD DE HUARAZ

NOTA: agradeceré responder el siguiente cuestionario, cuya información servirá para desarrollar la tesis “**INCIDENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN EL SALARIO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN EL SECTOR TURISMO DE LA CIUDAD DE HUARAZ: 2017**” para obtener el título profesional de economista en la UNASAM

1. GENERALIDADES

- 1.1. Edad
- 1.2. Genero

2. CAPITAL HUMANO

2.1. Grado de instrucción de del empleado

- a. = 0, Sin instrucción ()
- b. = 1, Primaria ()
- c. = 2, Secundaria ()
- d. = 3, Superior no universitario ()
- e. = 4, Superior universitario
Con bachillerato ()
- f. = 5, Superior universitario
Con licenciatura ()

2.2. Cuenta con capacitación para desarrollar labores como empleado de servicios turísticos Si () no ()

2.3. Si su respuesta fue si en la pregunta anterior

La capacitación tuvo una duración de horas

2.4. Quien financio su capacitación

- a. Propio ()
- b. El estado ()
- c. La empresa ()
- d. Compartidos empresa – interesado ()
- e. Compartido estado – interesado ()

2.5. Considera que es adecuada la capacitación en las que participo en relación con las actividades que desarrolla dentro de la empresa

Si () no ()

2.6. ¿Cuenta con experiencia adecuada en relación con las actividades que realiza en la empresa?

Si () no ()

2.7. Si su respuesta fue si en la pregunta anterior

Experiencia en el sector años

2.8. Cuenta con especialización relacionado al área en el que labora

Si () no ()

2.9. ¿Si su respuesta fue si en la pregunta anterior, con cuantas especializaciones cuenta?

1 2 3 4

2.10. Cuál es el giro del negocio donde Ud. Actualmente labora

- a. Restaurante ()
- b. Alojamiento - hotel ()
- c. Agencia de viaje ()

2.11. Bajo que modalidad de contrato trabaja usted

- a. Planilla ()
- b. Locación de servicios ()
- c. Eventual ()
- d. Otros ()

3. SALARIO PERCIBIDO

3.1. Cuál es el monto de salario percibido

S/.

3.2. Recibe Ud, remuneraciones adicionales como incentivo

- a. Con frecuencia ()
- b. Poca frecuencia ()
- c. Nunca ()

3.3. El salario que percibe usted guarda relación con su formación académica y/o capacitación

- a. Plenamente ()
- b. Mediamente ()
- c. No guarda relación ()



UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"
FACULTAD DE ECONOMIA Y CONTABILIDAD
Av. Universitaria s/n – Shancayan Telefono 426051
Huaraz - Ancash – Perú



AUTORIZACION DE EMPASTADO

Los Miembros del Jurado Evaluador de la Tesis. **"INCIDENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN EL SALARIO DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN EL SECTOR TURISMO EN LA CIUDAD DE HUARAZ AÑO 2017"**, presentado por el Bachiller **MEJIA VEGA ELIO ANIBAL**, el cual observa las características y el esquema de Tesis establecido por la Facultad de Economía y Contabilidad de la UNASAM, por lo que se encuentra en condiciones de proceder al EMPASTADO correspondiente.

Huaraz, Noviembre del 2018

Dr. **RICHARD PASCO AMES**
PRESIDENTE

Dr. **CARLOS GONZALES MAUTINO**
SECRETARIO

Mag. **EDGAR BARZOLA LA CRUZ**
VOCAL