

# BOLETIN SOCIO ECONOMICO LABORAL

Boletín Informativo editado por el Observatorio Socio Económico Laboral - Cusco  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

## *La presencia de las Mujeres en el Mercado Laboral de la ciudad del Cusco*

**La incorporación de las mujeres en la actividad productiva constituye un fenómeno que se ha incrementado notoriamente en las últimas décadas. Sin embargo, a pesar de su rápida inserción en el mercado laboral y de su amplio acceso al liderazgo político y comunitario en los últimos años, existe todavía una gran desigualdad de oportunidades frente a los varones según revelan los indicadores laborales.**

Según estimaciones de la Encuesta Nacional de Hogares de Niveles de Empleo – ENAHO III Trimestre – 2000, en la ciudad de Cusco, residían alrededor de 306,723 habitantes, de los cuales 49,8% eran mujeres. Asimismo, la población en Edad de Trabajar (PET), alcanzaba a 185,086 personas, de las cuales el 53,8% eran mujeres, es decir existía una cantidad similar de varones y mujeres en edad de trabajar, sin embargo la importancia relativa de la mujer era menor en el mercado laboral, ya que la tasa de actividad femenina era 9 puntos porcentuales menor que la de los varones, de esta manera la tasa de actividad femenina era de 63,3%, mientras que la masculina era de 72,6%.

En lo que respecta a los niveles de empleo, en la ciudad de Cusco, aproximadamente 10 de cada 100 mujeres que conformaban la PEA se encontraban desempleadas. Asimismo, el subempleo alcanzaba al 41,2% de las mujeres. En ambos casos (desempleo y subempleo) esta proporción era mayor para aquellas mujeres que recién se estaban incorporando al mercado laboral (De 14 a 24 años), y disminuía a medida que aumentaba la edad y experiencia

En cuanto al nivel educativo de la PEA femenina, destacan los niveles primario y

secundario (35,4% y 33,8% respectivamente). Es importante destacar que el nivel secundario brinda las destrezas y conocimientos para incorporarse al mercado laboral en condiciones de competencia, en este nivel se observaban mayores diferencias entre la población femenina y masculina, posiblemente debido a la temprana interrupción de la etapa formativa de la población femenina para asumir tareas vinculadas al rol reproductivo.

Las diferencias en el comportamiento laboral de los varones y de las mujeres no solamente se expresan en tasas de participación en el mercado laboral, otra de las grandes diferencias que resalta entre estos dos grupos, es aquel relacionado con el ingreso que perciben por su trabajo. El ingreso promedio que percibían las mujeres (S/. 642) era menor al que percibían los varones (S/. 939) por su trabajo, a pesar de que los dos grupos poseían similares condiciones en el nivel educativo.

Ciudad de Cusco: Población por Sexo según Diversas Variables, 2000			
	Hombre	Mujer	Total
Población Total	153 877	152 846	306 723
Población en Edad de Trabajar	85 546	99 540	185 086
Tasa de Actividad	72,6	63,3	67,6
<b>Niveles de Empleo</b>			
Empleo Adecuado	58,8	48,5	53,6
Desempleo	6,8	10,3	8,6
Subempleo	34,4	41,2	37,8
<b>Nivel Educativo</b>			
Hasta Primaria 1/.	26,6	35,4	31,0
Secundaria 2/.	41,9	33,8	37,8
Superior no Universitario	11,2	13,9	12,6
Superior Universitario	20,4	16,9	18,6
<b>Nivel de Ingresos (Promedio) 3/.</b>			
	939	642	796

1/. Incluye a los que no poseen nivel educativo, primaria incompleta y secundaria incompleta.

2/. Incluye a los que poseen superior no universitaria y universitaria incompleta.

3/. Los ingresos están expresados en nuevos soles de Agosto del 2000.

Fuente: Convenio MTPE - INEI, ENAHO 2000 - 3er Trim.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral - Cusco

# Demanda Ocupacional de las empresas del Sector Turismo en Urubamba - Cusco

Con la finalidad de contribuir al mayor conocimiento del mercado de trabajo rural, el OSEL Cusco ha puesto a disposición de las instituciones, empresas, centros de formación y población en general, el estudio: **Demanda Ocupacional de las Empresas del Sector Turismo en Urubamba\***, que busca identificar y vincular los requerimientos ocupacionales del sector turismo con la oferta de capacitación existente.

\*La Consultoría estuvo a cargo del Econ. Jean Paul Benavente García, la cual se realizó en el mes de Setiembre del 2005.

El Turismo es uno de los sectores económicos más importantes del mundo, según la Organización Mundial del Comercio, a partir del año 2001 es el cuarto sector con mayores ingresos por concepto de servicios, luego de la exportación de combustibles, productos químicos y productos de la industria automotriz. Las estimaciones definidas por Chacaltana J. (1999), definen que por cada 10 turistas extranjeros que ingresan al país, existen 05 puestos directamente relacionados al sector turismo.

## Caracterización del Sector Turismo en Urubamba:

El distrito de Urubamba integra el espacio reconocido a nivel mundial como el “Valle Sagrado de los Incas” y es en este espacio territorial que se encuentran ubicados algunos de los principales legados culturales del imperio de los Incas, como son el Santuario Histórico de Machupicchu, la Fortaleza de Ollantaytambo, entre otros; además posee diversas potencialidades naturales, culturales, económicas, etc.

Dentro del sector turismo, en el distrito de Urubamba existen dos subsectores principales: Hoteles y Restaurantes. Es por ello que del total de empresas, el 70% son restaurantes, mientras que el 26% son hoteles y hospedajes, quedando sólo un 4% para empresas como agencias de viajes. Una de las características de la demanda turística es la estacionalidad, la cual condiciona la existencia de un servicio permanente en el tiempo. En este sentido, el turismo receptivo en Urubamba en los doce meses del año, muestra claramente la diferencia de temporada alta, entre los meses de mayo y octubre, en relación con la temporada baja entre los meses de noviembre y abril de cada año.

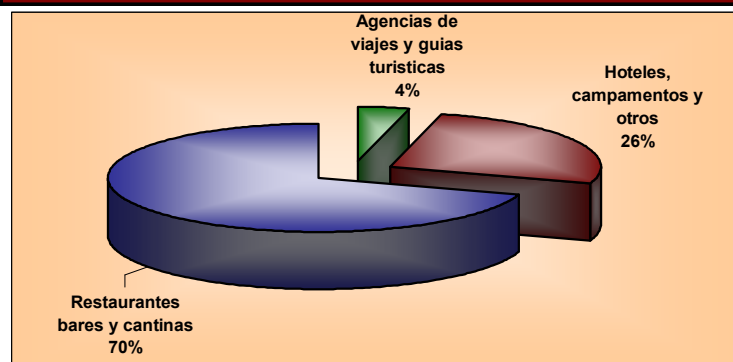
## Identificación de Perfiles Ocupacionales demandados en Urubamba:

En el Valle Sagrado, y particularmente en el distrito de Urubamba, en los últimos años, se ha generado muchos nuevos puestos de trabajo en el sector. No obstante, la pregunta central a responder en esta parte se refiere a **¿qué tipo de empleo se genera en el sector?**

De acuerdo con el Boletín de Estadísticas Ocupacionales PEEL – MTPE (2005), para el sector Restaurantes y Hoteles se identifican dos tipos de ocupaciones, las “**específicas**”, que se definen como aquellas que son inherentes a la generación del producto, y las “**transversales**”, que determinan tareas complementarias y de apoyo en el negocio. Los ejemplos más comunes de ocupaciones específicas para un alojamiento, podrían ser: Camarero o Mucama (House Keeping), Botones (Bell Boys), Recepcionista, empleado múltiple, etc.; mientras que los ejemplos más comunes para ocupaciones trasversales, podrían ser: Gerente de operaciones, supervisor, administrador de área, etc.

En cuanto a la identificación de perfiles ocupacionales demandados en Urubamba, en el estudio se identifica la composición y características principales de la mano de obra; por lo que el perfil demandado por los establecimientos turísticos en el distrito de Urubamba, está determinado por el tamaño de empresa (empresas de tipo A: pequeñas, medianas y grandes empresas, y las empresas de tipo B: microempresas).

## **Distrito de Urubamba: Distribución de las Empresas según Tipo de Actividad del Sector Turismo**



Fuente: SUNAT - Directorio Empresarial 2004

En términos generales, si nos referimos a los ingresos de los trabajadores de las empresas tipo A y B respectivamente, el 50% y el 80% de trabajadores ganan menos de S/. 500.00. Por otro lado, en el caso de las empresas se pone de manifiesto la inestabilidad laboral, por cuanto, los niveles de contratación en los negocios turísticos no pasan del 40% en las empresas de tipo B.

Bajo este escenario, las condiciones de empleo se muestran precarias, se han acentuado las brechas en cuanto a la determinación de ocupaciones, y los establecimientos más grandes definen mayores requerimientos de especialización: recepcionistas, jefes de piso, cajeros, maitres, chefs, etc.; mientras que en los establecimientos pequeños solo se demandan camareros, mucamas, cocineros y meseros. Por otra parte, las condiciones laborales vigentes estarían conduciendo a que los trabajadores deseen cambiar de ocupación mucho más que a buscar especializarse en lo que actualmente desempeñan y tienen experiencia.

A medida que los establecimientos aumentan su capacidad de atención a huéspedes/visitantes, estas funciones son

**Cuadro N° 2**

**Urubamba: Principales Características Ocupacionales por Tipo de Establecimiento**

Características	Restaurante Tipo A 1/.	Restaurante Tipo B 2/.	Alojamiento Tipo A 1/.	Alojamiento Tipo B 2/.
Numero Promedio de Trabajadores	16	5	21	5
Edad	30	29	28	26
Sexo (% de mujeres)	34%	31%	34%	52%
Procedencia (% de trab. del distrito)	67%	62%	13%	43%
Nivel de instrucción (secundaria)	62%	83%	0%	71%
Ocupaciones Principales	Mesero, Cocinero, Cajero, Maitre Chef	Mesero y cocinero	Camarero, Mucama, Recepcionista, Jefe de hotel, Cheff.	Camarero, Mucama.
Capacitación por su empresa	38%	8%	63%	43%
Tiene Contrato Laboral	63%	41%	100%	29%
Nivel Salarial (menos de 500 soles)	50%	83%	25%	86%

Fuente: Trabajo de Campo. Establecimientos turísticos; agosto 2005

1/. Establecimientos con mas de 10 trabajadores (Pequeña, mediana y gran empresa)

2/. Establecimientos con menos de 10 trabajadores (Microempresas)

complementadas por otras. En estos tipos de negocio se encuentran las microempresas familiares, las que obviamente requieren personal que realice múltiples funciones como: recepción, limpieza y mantenimiento.

Curiosamente estos trabajadores sólo tienen como máximo secundaria completa y sus contratos se hacen de una manera verbal y el pago de estos no alcanzan al mínimo vital (S/.460 nuevos soles), siendo este menor a los S/300 nuevos soles, lo cual corrobora la hipótesis de empleo de mala calidad en el sector.

**Factores Condicionantes que impiden la Adecuación entre la Demanda Laboral y la Oferta Formativa**

En el distrito de Urubamba, prácticamente no existen entidades de capacitación en cursos relacionados con el turismo, excepto el CENFOPAR, lo que pone de manifiesto que existe un desencuentro entre la oferta de capacitación y la demanda laboral; a pesar que los principales aspectos influyentes para la contratación de mano de obra son los niveles de especialización, la oferta formativa adecuada, la procedencia de trabajadores capacitados (las empresas pequeñas prefieren trabajadores de la zona), la experiencia de los trabajadores, y las competencias básicas para el trabajo.

Frente a la perspectiva creciente del turismo y de acuerdo a las conversaciones con los empresarios, se puede definir algunas reflexiones que permitan superar los problemas de la demanda laboral identificados anteriormente. En primer lugar, a nivel del marco institucional se debe poner mayor énfasis en la promoción de los circuitos y productos turísticos, tanto al turismo extranjero como nacional y local, de modo que los efectos estacionales y la falta de información sean superados. En segundo lugar, los empresarios tienen que administrar mejor sus recursos humanos, en función de los segmentos de demanda turística y al mismo tiempo invertir en capacitación, de forma articulada y generando alianzas estratégicas con otras empresas, el municipio y otras instituciones. Por último, es recomendable implementar algunos cursos específicos en el distrito donde trabajadores y empresarios se capaciten, aprovechando el potencial de recursos humanos existente.



# PROJoven: Facilitando el Acceso de Jóvenes de Escasos Recursos al Mercado de Trabajo en Cusco

PROJoven, es el Programa que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco impulsa con la finalidad de facilitar y mejorar el acceso de jóvenes de escasos recursos económicos a puestos de trabajo en el sector privado.

El enfoque del programa que busca capacitar a jóvenes en áreas demandadas por el sector laboral obliga a perseguir en forma simultánea dos objetivos importantes: lograr que estos jóvenes alcancen las mismas oportunidades en el acceso al mercado laboral; y que la capacitación recibida sea consistente con la demanda del sector productivo.

PROJoven, está diseñado específicamente para capacitar a jóvenes, varones y mujeres de 16 años (como mínimo) a 24 años y 3 meses (como máximo), quienes deben cumplir determinados requisitos: pertenecer a hogares pobres de escasos recursos económicos y con inadecuados niveles de calificación, y que se encuentren en condiciones de desempleo y subempleo.

El programa trabaja también con Entidades de Capacitación Públicas o Privadas (ECAP) como: Centros de Educación Ocupacional, Colegios con Variante Técnica, Institutos Superiores, Institutos Tecnológicos o Institutos de Educación Superior No Universitaria, etc.; y con un gran número de empresas de todos los tamaños y de diversos sectores, las cuales pueden celebrar convenios de FORMACIÓN LABORAL JUVENIL, de ese modo, la empresa puede incorporar en los diversos procesos productivos de su organización a jóvenes mejor capacitados y eficaces en el desarrollo empresarial.

Los jóvenes reciben entrenamiento laboral durante seis meses, los tres primeros en la ECAP y los tres siguientes en la empresa, donde el joven recibe una subvención económica, aplica lo aprendido e inicia, en muchos casos, la construcción de sus redes sociales y laborales.

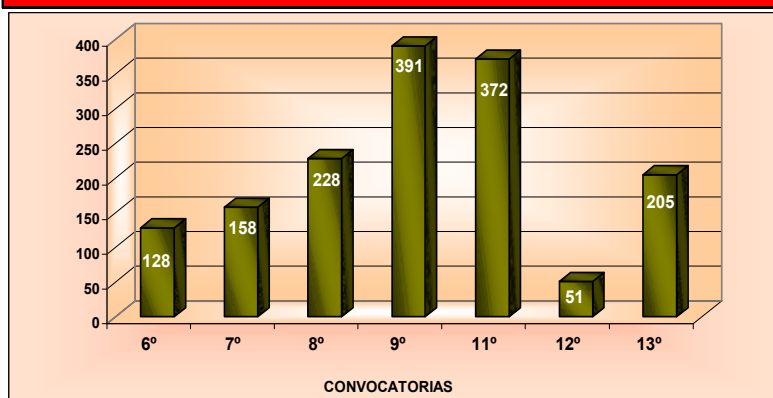
Desde su implementación en 1999, la oficina de PROJoven de Cusco, ha participado en 7 convocatorias, en las que se han entrenado a 1533 jóvenes, en institutos y asociaciones varias con el apoyo de empresas como distribuidora Aguirre y Alicorp. Las especialidades ofrecidas en las ECAPs, están dirigidas en su mayoría a la actividad turística (40%), le siguen en importancia Electricidad y Mecánica (14%), Comercio (13%) e Industria (11%).

PROJOVEN, además de capacitar a los jóvenes, ofrece un certificado por su preparación, una línea de apoyo para los jóvenes discapacitados con el propósito de contribuir a su inserción laboral y subsidios a las jóvenes madres participantes, para contribuir con el cuidado de los niños menores de 5 años de edad.

Por otra parte, ofrece a las entidades de capacitación: consolidación de una cartera de clientes, generación de mayores ingresos económicos adicionales, actualización de currículas y metodologías, fortalecimiento de su imagen institucional y su posición en el mercado de servicios de capacitación. Las empresas se benefician obteniendo: personal capacitado y calificado de acuerdo a las necesidades específicas de la empresa, mejoras en su productividad, al disminuir el tiempo y costos de aprendizaje, jóvenes capacitados y motivados para asimilar fácilmente la filosofía, los valores y la cultura de la empresa.

**Los jóvenes interesados en acceder a los servicios que ofrece el programa PROJoven, pueden acercarse a la Oficina ubicada en el Barrio Profesional C-10-B - Cusco o al Teléfono: 260745**

PROJOVEN CUSCO: Número de Alumnos Inscritos según Convocatorias



Fuente: DRTPE CUSCO - DPEFPMYPES - PROJOVEN.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral Cusco.

**OSEL**

OBSERVATORIO SOCIO  
ECONÓMICO LABORAL  
CUSCO

**OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL CUSCO**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO CUSCO

☎ 084 - 263588

✉ [osel\\_cusco@yahoo.es](mailto:osel_cusco@yahoo.es)

Av. Micaela Bastidas s/n 3er Piso