



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoVice Ministro
de TrabajoDirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
de Lima - Callao

Boletín Socio Económico Laboral de Lima Sur

Elaboración:
Observatorio Socio
Económico Laboral
(OSEL) Lima Sur

Contenido

Editorial

(Pág. 1)

Artículo: (Pág. 2 y 3)

Identificación de las necesidades de formación de los recursos humanos en la industria manufacturera, restaurantes y hoteles de Lima Sur.

Columna: (Pág. 4)

La voz de la comunidad

Equipo OSEL

Coordinadora PEEL:

Tatiana Velazco

Especialistas:

Marco Criollo

Janet Romero

Ruby Cubas

Andrés Capelletti

Monitora:

Meybol Gómez

Contáctenos

Dirección: Av. Solidaridad
cuadra 3, Mz F Lote 12,
Local CITE Madera.

Villa El Salvador

Teléfono:

769-3494 / 315-7100 (1031)

Correo electrónico:

osel_limasur@mintra.gob.pe

osel.limasur@gmail.com

Página web:

<http://www.mintra.gob.pe/pee/osel/oselLimaSur.htm>

Hecho el Depósito Legal en
la Biblioteca Nacional del
Perú N° 2007-03175

IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES DE FORMACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, RESTAURANTES Y HOTELES DE LIMA SUR

El 31 de julio del 2008 se firmó el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Asociación Atocongo, organización de responsabilidad social empresarial de Cementos Lima S.A., con el objeto de:

1. Fortalecer las acciones y alianzas estratégicas entre los actores públicos y privados.
2. Desarrollar acciones conjuntas entre ambas instituciones, para el desarrollo de estudios socioeconómico laborales de común acuerdo entre las partes, a fin de brindar información socioeconómica y laboral a los gobiernos locales, empresas, organizaciones sociales de base, centros de formación profesional y público en general.
3. Promover el desarrollo de capacidades del personal de ambas instituciones.

Es en el marco de este Convenio Interinstitucional, que el MTPE, a través del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Lima Sur y la Asociación Atocongo, de manera conjunta, han realizado el estudio "**IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, HOTELES Y RESTAURANTES DE LIMA SUR**".

El objetivo de este estudio ha sido efectuar un diagnóstico de las empresas de 5 a más trabajadores de la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de los distritos de Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo, para determinar las necesidades de formación y competencias de la mano de obra existente y de la que será requerida en el futuro.

La importancia de estudiar este tema está en que el desencuentro entre lo estudiado y lo efectivamente ejercido implican costos que afectan además de los jóvenes; que deben invertir tiempo, esfuerzo y dinero; como al propio Estado, que financia parte de la educación superior; pero también a las empresas.

Es en ese sentido, que este estudio pretende orientar a las autoridades e instituciones formativas en cuanto a las necesidades del sector productivo, a fin de mejorar la articulación entre la oferta formativa y la demanda laboral. Para ello, el estudio busca responder las siguientes preguntas:

✓¿Cuáles son las carreras técnicas y profesionales que se encuentran más subutilizadas?

✓¿Cuáles son las ocupaciones de mayor demanda de las empresas en general?

✓¿Cuáles son las ocupaciones en las que se tiene mayor dificultad para contratar personal calificado por parte de las empresas?

✓¿Cuáles son las ocupaciones (demanda futura) que va a requerir la empresa?

Es así que, el presente boletín, presenta en su artículo central algunos resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó a una muestra representativa de empresas de los distritos de Lima Sur.

El estudio se complementa con los resultados de un Focus Group desarrollado con empresarios, que ha permitido contrastar y complementar la información obtenida a través de la encuesta realizada. Algunos resultados se muestran en la Columna La Voz de la Comunidad.

Finalmente, agradecer el aporte y colaboración del equipo PEEL para la elaboración del presente documento.

Tatiana Velazco
Coordinadora del Programa de
Estadísticas y Estudios Laborales del
MTPE



Lima Sur: Distribución de empresas de la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes según tamaño, 2008 (En %)

Tamaño de la empresa	Industria Manufacturera	Hoteles y Restaurantes	Total
De 5 a 9 trabajadores	60,8	90,9	66,5
De 10 a 49 trabajadores	34,5	9,1	29,7
De 50 a más trabajadores	4,7	0	3,8
Total parcial	100,0	100,0	100,0
Total absoluto	747	175	922

Nota: Cifras ponderadas sobre una muestra de 98 empresas para la Industria Manufacturera y 42 para Hoteles y Restaurantes.

Fuente: Convenio MTPE – Asociación Atocongo, Encuesta Identificación de las Necesidades de Formación de los Recursos Humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de Lima Sur, diciembre 2008.

Elaboración: MTPE - Observatorio Socio Económico Laboral Lima Sur.

La desarticulación entre la formación adquirida y la demanda de trabajadores calificados que requieren las empresas determina que muchos trabajadores, profesionales y técnicos, se desempeñen en labores que requieren menor nivel de calificación; y además, que las empresas encuentren muchas veces dificultades para contratar trabajadores con calificaciones y competencias específicas para una determinada ocupación.

Esta situación que afecta a cerca de la mitad de los trabajadores de Lima Sur¹, pone en evidencia la necesidad de las empresas por contar con trabajadores calificados para sus ocupaciones. En este contexto, se realizó el estudio "Identificación de Necesidades de Formación de los Recursos Humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de Lima Sur".

Para analizar la situación de las empresas, el estudio se basa en los resultados de una encuesta, que lleva el mismo nombre, realizada a fines de 2008. La encuesta recabó información de una muestra representativa de 140 empresas con 5 ó más trabajadores, de la Industria Manufacturera y de la rama Hoteles y Restaurantes, actividades económicas priorizadas por su contribución a la generación de empleo y al desarrollo local en los distritos de intervención del OSEL Lima Sur.

En base a los datos de la encuesta, el presente artículo brinda resultados del estudio referente a algunos de los aspectos más destacados de las ocupaciones de las empresas encuestadas, como aquellas que presentaron mayor demanda, aquellas en las cuales las empresas presentaron dificultad para encontrar personal con la calificación requerida, así como la demanda futura de ocupaciones que proyectan estas empresas.

Lima Sur: Trabajadores según grupo de ocupación de la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes, 2008 (En %)

Grupo de Ocupación ¹	Trabajador	
	Industria Manufacturera	Hoteles y Restaurantes
Gerente de pequeñas empresas (talleres)	--	11,9
Gerente restaurantes*		
Técnico de nivel medio en ciencias físicas, químicas, matemáticas	6,3	--
Técnico, ingeniería/producción*		
Jefe, ventas y técnico en administración	--	7,5
Administrador hogar/ecónomo*		
Personal administrativo y empleado afines	4,4	--
Empleado, despacho*		
Cajero, recepcionista y trabajador asimilado	--	6,5
Cajero restaurante*		
Jefe, ecónomo y mayordomo	--	45,2
Mozo*		
Obrero, tratamientos químicos y asimilado	4,6	--
Obrero, fabricación de explosivos*		
Obrero, preparación de alimentos y bebidas	6,2	--
Obrero, preparación de conserva de trutas secas*		
Obrero, calzado, sastre, modisto, ebanista	14,9	--
Ebanista o carpintero en madera, excepto construcción*		
Obrero, mecánico y ajustador de metales, equipos eléctricos	8,1	--
Soldador con soplete y arco eléctrico en general.*		
Personal doméstico, limpiador, lavadero, planchador	--	23,8
Empleado de servicio, diversos*		
Resto de grupo de ocupaciones ²	55,5	5,1
Total relativo	100,0	100,0
Total absoluto	15 664	1 232

1/ Según los códigos de las ocupaciones en el Perú, OIT – INEI.

2/ Corresponde a los grupos de ocupaciones con menos del 4% del total.

* Ocupación del grupo que presentó mayor número de trabajadores.

Fuente: Convenio MTPE – Asociación Atocongo, Encuesta Identificación de las Necesidades de Formación de los Recursos Humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de Lima Sur, diciembre 2008.

Elaboración: MTPE - Observatorio Socio Económico Laboral Lima Sur.

Ocupaciones más demandadas

Según los resultados de la encuesta, en las empresas de la Industria manufacturera de Lima Sur se identificaron un total de 2 mil 472 ocupaciones actuales cubiertas por 15 mil 664 trabajadores; mientras que, en la rama Hoteles y Restaurantes fueron 398 ocupaciones actuales con 1 mil 232 trabajadores. Las ocupaciones con mayor número de trabajadores, es decir las más demandadas, se presentan por Grupos de Ocupación, de donde se extraen las que destacan por contar mayor número de trabajadores.

- En la Industria Manufacturera, las ocupaciones más demandadas se encontraron en el grupo de *Obreros de calzado, sastre, modisto y ebanista*, que concentra el 14,9% del total de trabajadores, en donde destaca la ocupación *Ebanista, carpintero de madera, excepto construcción*; debido a la elaboración de muebles de madera y otros relacionados que se desarrolla en el Parque Industrial de Villa El Salvador y en las madereras de Villa María del Triunfo. El resto de grupos tuvo menos del 10% del total de trabajadores.

- En las ramas Hoteles y Restaurantes las ocupaciones más demandadas se concentraron en el grupo *Jefe, ecónomo y mayordomo*, con el 45,2% del total de trabajadores, en donde destaca la ocupación específica de *Mozo*.

- Otro grupo que destacó fue el grupo de *Personal doméstico, limpiador, lavadero y planchador*, que contó con el 23,8% del total de trabajadores. De este grupo destaca la ocupación *Empleado de servicio, diversos*.

- Las ocupaciones más demandadas en ambos sectores económicos se encontraron en aquellas que cuentan con mano de obra poco calificada.

[1] Según los resultados de la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo de Lima Sur (2006), el 48,4% de los trabajadores con educación superior labora en una ocupación que requiere menor calificación.

Ámbito de intervención del OSEL Lima Sur: distritos de Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo.

Ocupaciones en las cuales las empresas tienen dificultad para encontrar personal

En cuanto a las ocupaciones en las cuales las empresas tienen dificultad para encontrar personal, los resultados del estudio indican que en la Industria Manufacturera se encontraron 56 ocupaciones, mientras que para las ramas de Hoteles y Restaurantes sólo 5 ocupaciones. De las cuales destacan, según el número de trabajadores, las diez primeras de la Industria Manufacturera y las 4 primeras de la rama Hoteles y Restaurantes.

Estas ocupaciones cuentan con algunos requerimientos de las empresas, como el nivel de estudios, donde se encontró secundaria y superior no universitaria, principalmente, como se observa en el siguiente cuadro.

En la Industria Manufacturera, la ocupación con mayor número de trabajadores en la cual la empresa tuvo dificultad para encontrar personal fue *Ebanista ó carpintero en madera, excepto construcción*, con nivel secundaria; seguido de *Cosedor a mano/máquina en general*, con secundaria o nivel superior no universitaria.

En las ramas de actividad Hoteles y Restaurantes destaca, según el número de trabajadores, en primer lugar, la ocupación de *Cocinero* que requiere, mayormente, nivel superior no universitaria; seguido de *Mozo* y ocupaciones de limpieza, con nivel secundaria.

Finalmente, la mayoría de estas ocupaciones requieren, principalmente, secundaria, sólo algunas de nivel superior no universitaria y ninguna nivel superior universitaria.

Lima Sur: Ocupaciones específicas en las cuales las empresas tienen dificultad de encontrar personal, en la Industria Manufacturera y Hoteles y Restaurantes según nivel de estudio requerido, 2008

Ocupación específica ¹	Nivel de estudio		Total
	Secundaria	Superior no universitario	
Industria Manufacturera			
Ebanista o carpintero en madera, excepto construcción	32	12	44
Cosedor a mano/máquina en general.	13	13	26
Técnico comercio	0	13	13
Extrusor de plástico	12	1	13
Despachador, mercadería/comercio al por menor	12	0	12
Vendedor, mueblería	12	0	12
Repartidor	12	0	12
Preparador de moldes sobre banco	12	0	12
Ajustador, operador de esmeriladora de metales	12	0	12
Operador de máquina para fabricar fibra de vidrio	0	12	12
Hoteles y Restaurantes			
Cocinero	2	6	8
Mozo ²	7	0	8
Lavador de recipientes	6	0	6
Mujer de limpieza, hoteles, oficinas, etc.	6	0	6

1/ Según códigos de las ocupaciones en el Perú, OIT – INEI.

2/ Esta ocupación cuenta con un caso con nivel de estudio primario.

Fuente: Convenio MTPE – Asociación Atocongo. Encuesta Identificación de las Necesidades de Formación de los Recursos Humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de Lima Sur, diciembre 2008. Elaboración: MTPE - Observatorio Socio Económico Laboral Lima Sur.

Ocupaciones con demanda futura

Respecto a las ocupaciones que serán demandadas por las empresas a diciembre de 2009, en la Industria Manufacturera se han registrado 37 ocupaciones que se requerirán para un total de 333 vacantes; mientras que, en la rama Hoteles y Restaurantes se encontró sólo 7 ocupaciones para 17 vacantes.

Como se observa en el siguiente cuadro, las ocupaciones que se demandarán para más de 10 vacantes, en el caso de la Industria Manufacturera, muestran su mayor referente en la ocupación *Vendedor, mueblería*; la cual requerirá de nivel de estudio secundaria y superior no universitaria. También destaca la ocupación *Ingeniero de industrias alimentarias* con estudio superior universitaria.

En el caso de la rama Hoteles y Restaurantes, la demanda futura de ocupaciones se concentrará en la ocupación *Administrador* con nivel superior no universitaria y la ocupación *Cocinero, Chef* con estudios básicos concluidos, para 6 vacantes cada uno.

Lima Sur: Ocupaciones específicas que se demandarán en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes según nivel de estudio requerido, 2008

Ocupación específica ¹	Nivel de estudio			Vacantes
	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	
Industria Manufacturera				
Ingeniero, industrias alimentarias	0	0	13	13
Ingeniero mecánico	0	0	12	12
Ingeniero mecánico, agricultura	0	12	0	12
Técnico mecánico, maquinaria y herramientas industriales	0	12	0	12
Inspector, control de calidad	0	0	12	12
Vendedor, mueblería	12	12	0	24
Agente, ventas/industria manufacturera	12	0	0	12
Diseñador, prendas de vestir	0	12	0	12
Despachador, mercadería/comercio al por menor	12	0	0	12
Bobinador, textil	12	0	0	12
Costurera-modista	0	12	0	12
Cortador prendas de vestir, cuero/piel	0	12	0	12
Patronista prendas vestir, lencería, sombreros, gorros	0	12	0	12
Acabador de muebles de madera	0	12	0	12
Hoteles y Restaurantes				
Administrador, hogar/ecónomos	0	6	0	6
Cocinero chef	6	0	0	6

Fuente: Convenio MTPE – Asociación Atocongo. Encuesta Identificación de las Necesidades de Formación de los Recursos Humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de Lima Sur, diciembre 2008. Elaboración: MTPE - Observatorio Socio Económico Laboral Lima Sur.

En conclusión:

- Las ocupaciones más demandadas en estas empresas corresponden a mano de obra poco calificada,
- Las ocupaciones en las cuales las empresas tienen dificultad para encontrar personal se encuentran, principalmente, en la Industria Manufacturera y, desde el punto de vista del nivel de estudios, las empresas requieren como mínimo estudios básicos concluidos.
- La demanda futura de ocupaciones requerirá mayor número de trabajadores con nivel superior no universitaria y algunos con nivel superior universitaria.

El Focus Group se realizó el día 5-03-2009. Participaron 11 personas, que representaban a 10 empresas ubicadas en las zonas de Lurín, Villa María del Triunfo, Villa El Salvador y San Juan de Miraflores.

Para la realización del estudio "Identificación de las necesidades de formación de los recursos humanos en la industria manufacturera, restaurantes y hoteles de Lima Sur", se consideraron diferentes fuentes de información. Una de ellas fue la encuesta que lleva el mismo nombre y cuyas conclusiones se presentan en las páginas centrales de este boletín. Para complementar esos datos estadísticos con información cualitativa relevante para el diagnóstico, se realizó un Focus Group, donde participaron los propietarios de las empresas y los responsables de selección de personal, por su experiencia y conocimiento de la realidad empresarial en la selección del personal. La presente columna recoge algunas de las reflexiones.

TEMAS ABORDADOS

- ✓ Proceso de selección de personal.
- ✓ Sobrecualificación
- ✓ Adaptación al trabajo
- ✓ Procedencia de los trabajadores
- ✓ Capacitación de personal
- ✓ Requerimientos para el futuro personal

Selección de personal

Los participantes reconocen que el proceso de selección consiste en un conjunto de pasos específicos que los llevan a decidir quiénes serán contratados. Este proceso se inicia cuando se solicita personal y concluye cuando decide contratarlo. Pero también se reconoce que hay factores externos a la "necesidad real" de contratación de personal, especialmente en las empresas más pequeñas, donde la solicitud de empleo no nace de la empresa sino de la necesidad del ofertante, que puede ser amigo, familiar o vecino, a quien se le debe apoyar y por ello se decide contratarlo.

Sobrecualificación : ¿ Ventaja o desventaja?

Explícitamente no se descalifica a un postulante por tener una mayor formación técnica y especializada que la convocada. Es "ideal" si puede ser contratado porque representa la oportunidad de tener personal con mayor formación técnica, pero este personal deberá aceptar las condiciones establecidas para el puesto convocado. Si en la empresa existe una política de promoción interna, este tipo de personal podrá asumir cargos con mayor responsabilidad, posibilitando una reducción en la brecha perfil del puesto-perfil del personal. Si esta posibilidad no existe, el personal se sentirá desmotivado, en sus aspiraciones laborales y remunerativas.

Adaptación en el trabajo: Jóvenes o adultos

Para las empresas grandes no hay una distinción explícita si son jóvenes o adultos los futuros trabajadores, lo importante es que cumplan el perfil y luego de ser contratados se adapten al trabajo. Sin embargo, en las empresas pequeñas consideran que los jóvenes se adaptan más fácilmente al trabajo

Procedencia de los trabajadores

Todas las empresas manifiestan que lo ideal sería que los trabajadores, tanto a nivel de operarios como personal técnico especializado y cargos directivos, fueran de la zona.

Capacitación de personal

Las empresas valoran la capacitación del personal. Sin embargo, su práctica está en relación directa con el tamaño de la empresa. En las empresas de mayor tamaño, para la selección del personal que se capacitará se toma en cuenta la propuesta realizada por el jefe inmediato superior y está en concordancia con las necesidades de la empresa. En el caso de las empresas de menor tamaño generalmente se capacitan los propietarios y sus familiares, vinculados o no a la empresa. Existe un celo explícito de desarrollar capacidades en otros trabajadores que no aseguran que se quedarán en la empresa, con lo cual su inversión se constituirá en un gasto.

Requerimientos para el futuro personal

Hay necesidad de contar con personal con un nivel intermedio de calificación, porque esto ayuda a que se inserte de manera más rápida a la empresa.

Las empresas reconocen que existe una relación directa entre el crecimiento de la empresa, la tecnología y las nuevas capacidades que deben tener sus futuros trabajadores.

PARA TENER EN CUENTA

- Las empresas de menor tamaño consideran que el gobierno local es el responsable de apoyar los procesos de formación de la oferta laboral y para ello deben tomar en cuenta los requerimientos de las empresas de su distrito. Así habrá una verdadera articulación entre la empresa y el desarrollo local. Es también el gobierno local el que debiera de ser el canal que ayude en el proceso de divulgación de las necesidades de las empresas y de dar a conocer a los futuros trabajadores lo que ellas están demandando.
- Otra de los comentarios de las empresas participantes en el Focus Group se refiere a que las Bolsas de Trabajo del MTPE son actores claves para apoyar este proceso a nivel local.