

# ASOCIACIÓN PÚBLICO - PRIVADA QUE APORTA AL DESARROLLO DE LIMA SUR

**E**l 31 de julio de 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 aportar al desarrollo económico local de los distritos de Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo, facilitando información estadística que permita la mejor toma de decisiones.

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 tres estudios:

**1. Diagnóstico sobre la caracterización de la mano de obra de Lima Sur.**

Permite conocer el perfil de la mano de obra existente en Lima Sur, así como las características sociolaborales de los trabajadores.

**2. Identificación de las necesidades de formación de los recursos humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes de Lima Sur.**

El estudio efectúa un diagnóstico de las empresas de 5 a más trabajadores de los sectores económicos mencionados para determinar las necesidades de formación y competencias de la mano de obra existente y de la que será requerida en el futuro.

**3. Bolsas de trabajo y su articulación con el mercado laboral de Lima Sur**

Se ha estudiado el funcionamiento de las bolsas de trabajo en Lima Sur, como instrumento de análisis, seguimiento y definición de políticas en materia sociolaboral, para una mejor toma de decisiones de los actores locales.

Toda la información se encuentra a disposición de los actores sociales, públicos y privados (Gobiernos locales, sociedad civil organizada, instituciones formativas, empresas, ONGs, entre otros) en pro de una efectiva descentralización y democratización de la información oficial que sea de utilidad a los procesos de participación ciudadana local, favoreciendo así la generación de políticas públicas encaminadas a la reducción de la pobreza en los distritos que conforman el ámbito de intervención del OSEL Lima Sur.

Además, en un intento por fortalecer las capacidades locales, a través del OSEL Lima Sur, se pone a disposición de los actores sociales, un módulo de servicios a fin de atender los requerimientos de información y articular acciones de capacitación para el uso e interpretación de los indicadores estadísticos recogidos.

Finalmente, el MTPE y la Asociación Atocongo agradecen los valiosos aportes de quienes han hecho posible la realización de estos estudios, confiados en que esta información apenas será un punto de partida para el debate y formulación de políticas públicas pensadas en un esfuerzo por disminuir la brecha que existe entre la oferta formativa y la demanda de mano de obra por parte de las empresas.

## Contenido

Presentación  
(Pág. 01)

### Artículos:

Diagnóstico sobre la caracterización de la mano de obra de Lima Sur  
(Pág. 02)

Identificación de las necesidades de formación de los recursos humanos en la Industria Manufacturera, Hoteles y Restaurantes  
(Pág. 03)

Bolsas de trabajo y su articulación con el mercado laboral de Lima Sur  
(Pág. 04)

## Convenio

Representantes Convenio  
MTPE – Asociación Atocongo

➤ **MTPE**

Tatiana Velazco

➤ **Asociación Atocongo**

Armando Casis

## Equipo OSEL Lima Sur

Marco Criollo Zambrano

Ruby Cubas Urbina

Janet Romero Santos

Andrés Capelletti Jáuregui

## Contáctenos

**Dirección:** Centro de Innovación Tecnológica de la Madera. Av. Solidaridad (cuadra 3) Mz. F, lote 12. Villa El Salvador

**Teléfono:** 769-3494 / 315-7100 (Anexos 1030 – 1031)

**Correo electrónico:**

[osel\\_limasur@mintra.gob.pe](mailto:osel_limasur@mintra.gob.pe)

**Página Web:**

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



Consultora: Meybol Gómez Zegarra

El desarrollo de este estudio ha permitido realizar un mapa de la situación laboral de la población en edad de trabajar en una dimensión local, que justificaría una visión diferente de los servicios del Estado, y del enfoque analítico tradicional que considera a Lima Metropolitana como un todo homogéneo. El estudio aborda subtemas de

los cuales apenas presentamos algunos datos destacados para convocar al debate creativo a fin de continuar en la ardua tarea de ir resolviendo dificultades del desempeño del trabajo urbano en nuestro medio. Confiamos en que estos hallazgos aporten a la discusión pública del tema.

**Movilidad Espacial:** El análisis de la movilidad espacial responde a la necesidad de conocer algunas características relevantes para el estudio de los fenómenos laborales en divisiones de territorio específico, aunque esta diferencia espacial hace referencia a particularidades, a las diferentes características y comportamientos.

Según resultados de la encuesta de hogares, el **53,3%** de la población ocupada labora en el **dominio Lima Sur** (es decir el ámbito comprendido por los distritos de Lurín, Pachacámac, San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Villa El Salvador), con algunas desventajas remunerativas respecto de quienes laboran en algún otro distrito de Lima Metropolitana.

La decisión de trabajar dentro o fuera del distrito se encuentra asociada con el nivel educativo, edad y oportunidades de empleo que brinda el distrito o dominio Lima Sur.

Se observa que el porcentaje mayor de los que trabajan fuera del distrito tiene estudios universitarios o técnicos. A mayor nivel educativo, mayor es el porcentaje de quienes laboran fuera del distrito. Así por ejemplo, en el nivel superior completo e incompleto, el porcentaje de los que trabajan fuera del distrito casi duplica al de quienes se quedan a trabajar dentro de su distrito, percibiendo las mejores remuneraciones mensuales promedio (S/.1 250.7 Nuevos Soles)

## Participación laboral

**6** de cada **10** personas en edad de trabajar son **OCUPADAS** (trabajando)

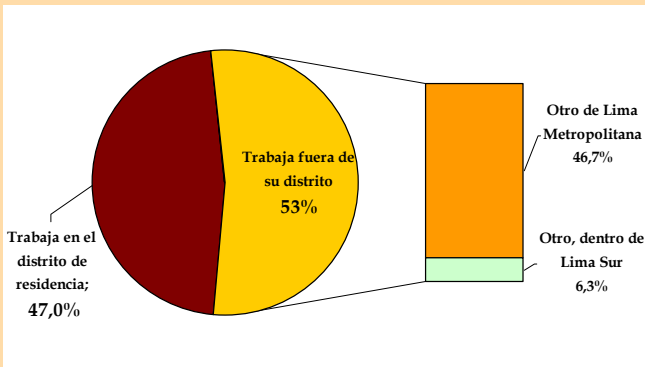
➤ Los ocupados se ubican principalmente en el segmento de población de 30 a 44 años (39.5%).

➤ La tasa de ocupación ha mejorado pero con marcadas diferencias en los ingresos y tipo de ocupación, sobre todo entre las mujeres con menos escolaridad.

➤ La incorporación al mercado laboral se da de manera diferenciada. Las mujeres se ubican principalmente en los servicios a los hogares y en el sector comercio, ramas donde la participación femenina alcanza el **94%** y **60%**, respectivamente, con ingresos laborales relativamente menores respecto de los hombres.

➤ Las mujeres registran un ingreso laboral promedio mensual de S/.594 Nuevos Soles, mientras que los hombres perciben S/. 876 Nuevos Soles.

## LIMA SUR: MOVILIDAD ESPACIAL DE LA MANO DE OBRA, 2006 (Porcentaje)



Fuente: OSEL Lima Sur, Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2006

### RÁNKING

Distritos receptores de mano de obra de Lima Sur



- Santiago de Surco (14,1%)
- Lima (9,8%)
- Miraflores (7,4%)
- Chorrillos (7,3%)
- La Victoria (7,3%)

## OTRAS CONCLUSIONES

Asimismo, entre las conclusiones más resaltantes del estudio, destacan aquellas que por su novedad, se han logrado asociar a los jóvenes y son:

• La falta de calificación y de experiencia laboral son barreras que estarían condicionando la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo. Es así que los jóvenes, entre 15 y 29 años, registran una tasa de desempleo de 11,6%, el doble de la registrada por los adultos (5,5%).

• El 67% de los jóvenes ocupados trabajan en el sector privado, principalmente en empresas de menos de 10 trabajadores. También encontramos un grupo importante como Independientes (no incluye profesionales ni técnicos), y un porcentaje muy reducido en el sector público y como trabajadores del hogar.

• Los jóvenes que perciben mejores remuneraciones son los que trabajan en el sector público y en empresas de 50 y más trabajadores. En las empresas de menos de 10 trabajadores se encuentra una mayor presencia de jóvenes (30,8%), que perciben un ingreso promedio mensual de 573 Nuevos Soles.



Consultora: Ariana García Palacios

*Durante mucho tiempo la formación profesional ha permanecido, desafortunadamente, en una situación de descuido, tanto político como social - en contraste con lo que sucedía en otros países industrializados-, siendo el resultado un claro desajuste entre el tipo de formación que reclama la empresa y las calificaciones de los trabajadores. Frente a esta situación, de la que no es ajena Lima Sur, se concibió el presente estudio, a fin de responder a un conjunto de preguntas relevantes sobre el nivel de calificación y competencias laborales, así como su nivel de adecuación y vinculación al mercado laboral de Lima Sur. En el presente boletín se presentan las principales conclusiones como una invitación para despertar el interés y el debate en torno a los hallazgos.*

## SELECCIÓN DE PERSONAL

En general, son pocas las empresas de las ramas encuestadas que realizan procesos estructurados de selección de personal. Sin embargo, existen diferencias entre ambos sectores.

### Por sector:

**Industria**, se registra una mayor proporción de empresas que realiza este proceso.

Las empresas de la rama manufacturera, en su mayoría publican avisos en la puerta (70%), seguido por avisos en periódicos (29.6%). El uso de las bolsas de empleo ocupa el cuarto lugar, siendo más usada la bolsa pública (14,7%) en relación a la bolsa privada; con mayor frecuencia en las empresas más grandes. El medio menos utilizado es la contratación a través de una empresa consultora (5.1%).

**Hoteles y Restaurantes**, estas empresas convocan también a través de la publicación de avisos en la puerta de la empresa (84,1%), seguido por otros mecanismos (18,6%), referidos a la publicación en el mercado. Es decir, los mecanismos priorizados son poco estructurados y más flexibles en cuanto a la identificación del perfil requerido por la empresa. Por otra parte, la coordinación con bolsas de trabajo o con empresas consultoras son mecanismos no utilizados.

### Por tamaño de empresa:

Las empresas más grandes, priorizan la selección a través de la coordinación con centros de formación (71%).

En las empresas de menos de 50 trabajadores se mantienen los resultados obtenidos.

## Crterios de selección priorizados por las empresas

### Sector Manufactura

1. Experiencia laboral previa (78,8%)
2. Residir cerca a empresa (71,1%)
3. Capacidad comunicativa: oral y escrita (64,1%)
4. Nivel educativo del postulante (62,8%)
5. Referencias de trabajos anteriores (61,6%)
6. Evaluación escrita (54,5%)
7. Desempeño durante la entrevista (49,4%)
8. Centro de estudios (43,4%)
9. Recomendaciones o relaciones personales (16,5%)
10. Certificados presentados (12,2%)

### Sector Hoteles y Restaurantes

1. Capacidad comunicativa: oral y escrita (81,7%)
2. Residir cerca a empresa (79,4%)
3. Referencias de trabajos anteriores (73,7%)
4. Desempeño durante la entrevista (69,7%)
5. Experiencia laboral previa (68,0%)
6. Nivel educativo del postulante (50,9%)
7. Recomendaciones o relaciones personales (48,0%)
8. Certificados presentados (46,9%)
9. Centro de estudios (10,9%)
10. Evaluación escrita (6,9%)

## Vacantes no cubiertas

En el sector manufactura se registró un total de 196 vacantes. De ellas, el 40.3% corresponde a obreros, siendo en este caso la ocupación de vendedor la más demandada.

Las ocupaciones de técnicos y operativos, constituyen el 49% del total de ocupaciones no cubiertas; concentrándose en la carpintería..

Las ocupaciones tales como supervisores y jefes de unidad, constituyen sólo el 10.7% de la demanda no cubierta.

Para el caso del sector Hoteles y Restaurantes los resultados obtenidos difieren significativamente del sector Manufactura. En este caso, sólo se reportaron 14 vacantes sin cubrir, agrupadas en tres ocupaciones: cocinero, barman y mozo.

## OTRAS CONCLUSIONES

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

*Sobre el mismo punto, las empresas de menor tamaño señalaron que se deben adecuar las currículas actuales con el objetivo fundamental de lograr desarrollar competencias que permitan a los futuros trabajadores calzar con el diseño de puestos de la microempresa.*

➤ **Empresas de mayor tamaño:** Sienten que tienen responsabilidad directa en el proceso de contribuir a adecuar sus demandas con la oferta laboral existente.

➤ **Empresas de menor tamaño:** Creen que el gobierno local es el responsable de apoyar los procesos de formación de la oferta laboral y para ello deben considerar los requerimientos de las empresas de su distrito. Así habrá una verdadera articulación entre empresa y desarrollo local.

Consultora: *Kathy Romero Haro*

Presentamos algunos de los hallazgos sobre la intermediación laboral en Lima Sur, recogidos a través de una encuesta aplicada a 50 (cincuenta) instituciones intermediadoras (bolsas de trabajo y agencias de empleo), cuya cultura de uso es aún incipiente, y que bien podría ser punto de partida para la discusión y definición de políticas públicas acordes con las necesidades de esta zona, donde se concentran distritos de los más pobres de Lima Metropolitana.

## Tipología de las intermediadoras de Lima Sur

Tipos	Gestión		Respecto de la Población (servicio)		Fines de lucro	
	Público	Privado	Abierto	Cerrado	Sí	No
Bolsa de trabajo	x	x	x	x		x
Agencia privadas de empleo		x	x		x	

Las agencias y bolsas de empleo establecen su población objetivo en función de la razón de ser del servicio que brindan y por lo tanto se genera una suerte de segmentación del mercado, es por ello que las mismas no compiten en el mercado de Lima Sur, sino que se complementan, tanto en atención de la oferta y demanda.

➤ **Bolsas de trabajo públicas**, tienen como principal responsabilidad la atención a todos los buscadores de empleo; sin embargo, se concentran en la población vulnerable y en relación a las empresas atienden principalmente a las pequeñas y medianas, respondiendo en este caso a demandas de mano de obra masiva, las cuales no responden a ocupaciones especializadas.

➤ **Bolsas de trabajo privadas**, se concentran en la colocación de la población que es parte de la institución y buscan su vinculación con las empresas de forma focalizada en su población.

➤ **Agencias de empleo**, atienden a población con calificación básica (por ejemplo trabajadoras del hogar / hogares particulares).

## Trabajo en Red

Entre las bolsas de trabajo, poco más de la mitad pertenece o forma parte de una red o asociación, entre ellas la **Red de bolsas de trabajo promovidas por el MTPE**. Esta estrategia de asociación o red, en el caso de las bolsas, tiene como principal fin el procurar una pronta intermediación de sus beneficiarios, de ahí la práctica de compartir sus

vacantes. La implementación de esta estrategia se facilita en la medida que las bolsas no tienen fines de lucro en la provisión del servicio.

Por el contrario, este tipo de colaboración no ocurre entre las agencias de empleo porque su fin es generar ganancias por el servicio que brindan. Esto explicaría el por qué la casi totalidad de agencias de empleo (32 de 33) no forman parte de alguna Red o asociación.

**Buscadores de empleo:** El 42% de instituciones intermediadoras encuestadas tienen como principal usuario a los jóvenes de 18 y 24 años.

## Acerca de la demanda que atienden

**Actividad económica de las empresas que se inscriben en las intermediadoras**, las agencias de empleo indican que los hogares privados son sus principales usuarios. En el caso de las 17 bolsas de trabajo, 11 señalan que las empresas de la Industria Manufacturera son sus principales usuarias.

**uso de los servicios de las intermediadoras**, encontramos en el caso de las bolsas de trabajo que atienden tanto a empresas grandes, medianas, pequeñas y a personas naturales. Por el lado de las agencias de empleo la situación es distinta, sólo una declara atender a empresas medianas y todas atienden a personas naturales, dato que se relaciona con la mayoritaria atención de las agencias a la colocación de trabajadores del hogar.

## Tamaño de las empresas que hacen

**Población atendida por las instituciones intermediadoras de Lima Sur**



- ✓ Personas con discapacidad
- ✓ Adultos mayores
- ✓ Jóvenes con poca o nula calificación
- ✓ Mujeres (Jefa de hogar)
- ✓ Mujeres con poca o nula calificación

Se ha podido identificar que son en la mayoría **mujeres (jefas de hogar)**, las beneficiarias del servicio de intermediación.

## OTRAS CONCLUSIONES

1. Las bolsas de trabajo no tienen estrategias claras para la captación de oferta y demanda.
2. Si bien muchas bolsas de trabajo manifiestan pertenecer a una asociación o red, por la información proporcionada no se observa el trabajo en conjunto, para la atención de la demanda, ello se expresa en la debilidad de la colocación en determinados grupos ocupacionales.
3. En las agencias de empleo sólo se observa el servicio de intermediación; sin embargo, si bien las bolsas manifiestan desarrollar otros servicios estos no se complementan con una estrategia de empleabilidad, sino que se dan los servicios de asesoría e información en forma aislada a la colocación.
4. Teniendo en cuenta la información respecto de los grupos ocupacionales que atienden las intermediadoras, se observa la segmentación de la oferta, la misma que se concentra en ocupaciones de nivel básico, operativo y técnico.