

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.

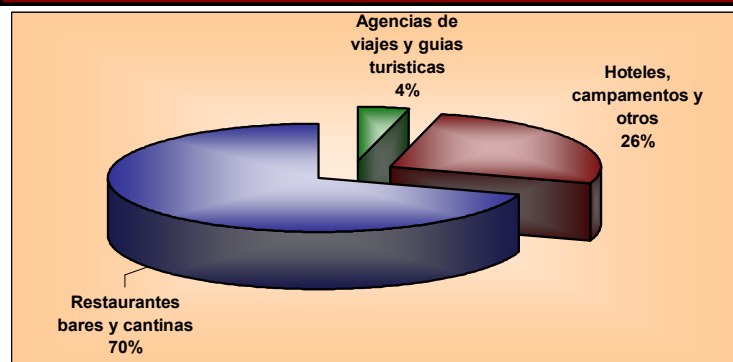
Identificación de Perfiles Ocupacionales demandados en Urubamba:

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	Restaurante	Alojamiento	Alojamiento
	Tipo A 1/.	Tipo B 2/.	Tipo A 1/.	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.

