

BOLETÍN DE ECONOMÍA LABORAL

22-24

Año 6
Octubre 2002

-
- ▣ Las Remuneraciones en el Perú
 - ▣ Adecuación Ocupacional de los profesionales en las Principales Ciudades
 - ▣ El Trabajador Independiente Urbano: Un Enfoque de Oferta Laboral Familiar
 - ▣ La PEA Inmigrante: Causas, Perfil e Inserción en el Mercado de Trabajo en las Principales Ciudades del País

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Ingeniero

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro

Doctor

JOSÉ ERNESTO ECHEANDIA SOTOMAYOR

Vice Ministro de Trabajo

Doctora

CARMEN VILDOSO CHIRINOS

Vice Ministra de Promoción del Empleo y MYPE

Señor

ALEJANDRO JIMÉNEZ MORALES

Secretario General

DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Economista

ELIZABETH CORNEJO MALDONADO

Directora Nacional

PROGRAMA DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS LABORALES (PEEL)

Mag. en Economía

TATIANA VELAZCO PORTOCARRERO

Coordinadora

Equipo técnico:

LUIS HERNÁNDEZ VALLEJOS

EDGAR RAMÍREZ MARTÍNEZ

JOSÉ VALDERRAMA TORRES

GLORIA ZAMBRANO ROZAS

ARTÍCULOS

LAS REMUNERACIONES EN EL PERÚ

Introducción	5
1 Las remuneraciones	5
3.1 Definición	5
3.2 Importancia de las remuneraciones en la economía	6
3.3 Factores que determinan la fijación de remuneraciones	6
3.4 Estructura de la remuneración en el Perú	6
3.5 Tipos de remuneración	7
2 Los sindicatos y las remuneraciones	7
2.1 La presencia de sindicatos en el mercado laboral peruano	8
2.2 Evolución de las remuneraciones según negociación colectiva	10
3 Causalidad entre el salario mínimo y el salario medio	11
3.1 Análisis de causalidad	12
4 Distribución de las remuneraciones y equidad en el mercado trabajo	14
4.1 Distribución de las remuneraciones de los trabajadores en Lima Metropolitana	14
4.2 Desigualdad de ingresos entre los trabajadores en las principales ciudades del país	15
5 Tendencias de las remuneraciones	17
5.1 Evolución de las remuneraciones reales de empleados y obreros	17
5.2 Evolución de las remuneraciones reales de los asalariados según grupos de edad	18
5.3 Evolución de las remuneraciones reales según antigüedad del trabajador en la empresa	19
6 Conclusiones	20
Anexos	23

ADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES EN LAS PRINCIPALES CIUDADES

Introducción	25
1. Causas del subempleo ocupacional	26
2. El indicador de adecuación ocupacional	28
3. Resultados por ciudades	29
3.1 Principales indicadores laborales	29
3.2 Distribución de la PEA ocupada según nivel educativo	31
3.3 Distribución de la PEA ocupada según ocupación ejercida	32
3.4 Estimación de la adecuación ocupacional	34
3.5 Las carreras con mayor subutilización ocupacional	35
3.6 Subutilización por centro de estudio superior: estatal o no estatal	38
4. Conclusiones	40
Anexos	41

EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE URBANO: UN ENFOQUE DE OFERTA LABORAL FAMILIAR

Introducción	43
1. Caracterización del trabajador independiente	44
1.1 Estructura demográfica	44
1.2 Nivel educativo y capacitación para el trabajo	45
1.3 Sector económico	46
1.4 Ingresos	47
2. Hogares independientes	48
2.1 Características de los hogares independientes	48
3. Marco conceptual	49
4. Análisis de los resultados	50
4.1 Análisis de la Oferta Laboral Familiar	50
4.1.1 Análisis Descriptivo	51
4.1.2 Evaluación del Modelo de Decisión Familiar con Variables Familiares	53
4.2 Análisis Individual de la oferta laboral del trabajador secundario	55
4.2.1 Análisis descriptivo	56
4.2.2 Evaluación del Modelo de Decisión Individual del trabajador secundario	56
5. Conclusiones	59
Anexos	61

LA PEA INMIGRANTE: CAUSAS, PERFIL E INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN LAS PRINCIPALES CIUDADES DEL PAÍS

Introducción	67
1. La decisión de migrar	67
2. El perfil de la PEA inmigrante	71
2.1 Arequipa	71
2.2 Iquitos	74
2.3 Piura	77
2.4 Puno-Juliaca	80
3. Inserción de los inmigrantes en el mercado laboral	84
3.1 Inserción y condiciones laborales del inmigrante	84
3.2 Actividades desempeñadas por los inmigrantes	86
4. Conclusiones	90
Anexos	93

LAS REMUNERACIONES EN EL PERÚ¹

INTRODUCCIÓN

Un indicador del nivel de bienestar de una economía y sus miembros lo constituyen el nivel de remuneraciones. Este nivel remunerativo viene determinado por un conjunto de factores, los cuales incluyen desde variables institucionales y económicas, hasta variables particulares de los trabajadores.

La reforma laboral de la década del noventa en el Perú ocasionó cambios en algunas de estas variables, principalmente aquellas institucionales como son los mecanismos de contratación y despido, y los requisitos de organización sindical, entre otras, las cuales disminuyeron los costos de despido y desalentaron a los trabajadores a demandar tratos más justos.

Todos estos cambios produjeron cambios en la estructura del mercado laboral y en la estructura de remuneraciones de los trabajadores, con su consecuente efecto en sus niveles de bienestar. Este trabajo presenta algunos de estos cambios generados por las reformas laborales de los noventa, su efecto sobre el nivel de remuneraciones de los trabajadores y de la economía en general a nivel de grandes ciudades, identificando al grupo de trabajadores cuyas remuneraciones se vieron perjudicadas por dichos cambios.

El estudio se divide en seis secciones. La primera parte presenta una introducción teórica de las remuneraciones. En la segunda y tercera parte se desarrolla los cambios generados por las reformas en algunos de los determinantes de las remuneraciones, como son la presencia de sindicatos y el salario mínimo, para luego en la cuarta parte presentar como éstos han modificado la distribución en las principales ciudades del país. En la quinta parte se identifican algunos de los grupos de trabajadores cuyas remuneraciones experimentaron mayores variaciones durante la década del noventa. Finalmente, las conclusiones son presentadas en la última sección.

1. LAS REMUNERACIONES

1.1. Definición

Legalmente según DS N° 003-97-TR, Art.6°: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza

¹ Se agradece la asistencia de Jimmy Guarniz en la elaboración de este documento

remuneratoria cuando constituye la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena”.

1.2. IMPORTANCIA DE LAS REMUNERACIONES EN LA ECONOMÍA

La remuneración es una variable que tiene una gran importancia en la vida económica y social del país. Por el lado de las familias, constituye el medio a través del cual satisfacen sus necesidades; por el lado de las empresas, las remuneraciones son parte de los costos de producción. Para los gobiernos, las remuneraciones repercuten en el clima social del país y en aspectos tan importantes como el empleo, los precios, la inflación, la productividad nacional y por consiguiente en la posibilidad de exportar en condiciones competitivas.

1.3. Factores que determinan el nivel de remuneraciones

Existen cuatro factores determinantes del nivel de remuneraciones (Quality Consultants, 2002):

1. Leyes que afectan a las compensaciones que se pagan, como la remuneración mínima vital, horas extras, gratificaciones, vacaciones, seguros, otros.
2. La actitud de los sindicatos de participar activamente en el proceso de decisión del valor relativo de los puestos de trabajo. Así como, la gerencia tiene que asegurar que sus métodos como el uso de la técnica de evaluación del puesto no se pierdan.
3. La necesidad de ser *líder en materia de remuneraciones* con el objetivo de mantener y atraer al personal más competente y productivo.
4. Establecer niveles de equidad. *La equidad externa*, en la cual la remuneración tendrá que compararse con las de otras organizaciones y *la equidad interna* al interior de la organización, igual remuneración para los trabajadores que cumplan la misma función en la organización. Para la equidad externa, es necesario contar con información de cuánto pagan las otras empresas por puestos (ocupaciones) comparables. Para facilitar el acceso a este tipo de información, el MTPE genera estadísticas de sueldos y salarios por actividad económica, tamaño de empresa y grupos ocupacionales.

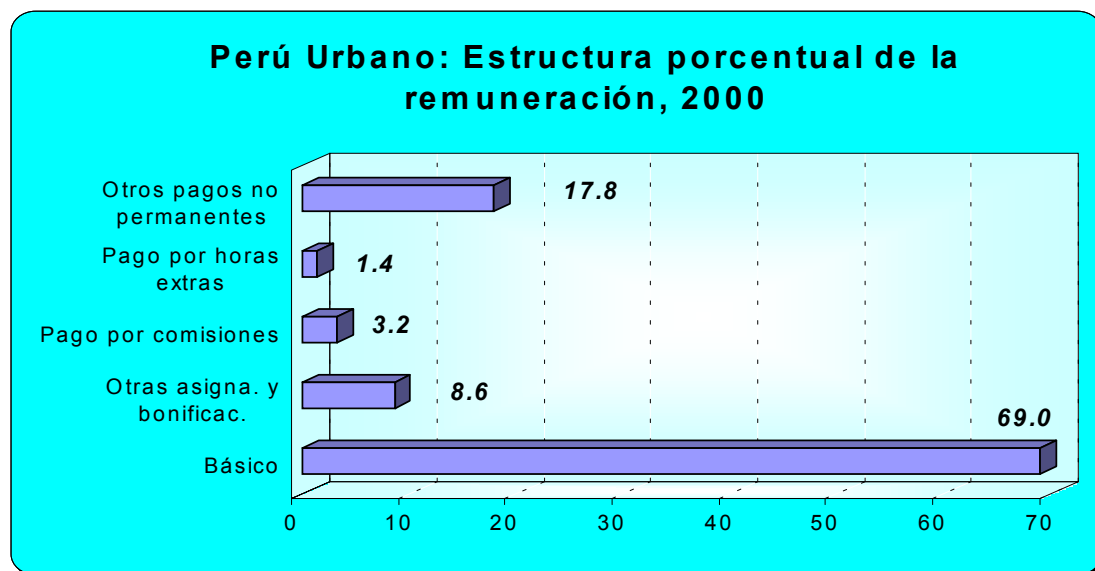
1.4. Estructura de la remuneración en el Perú

Las remuneraciones (sueldos o salarios) comprenden los siguientes conceptos (MTPE, 2002) :

- La *remuneración básica*. Es la remuneración pagada por el periodo de tiempo efectivamente trabajado, incluye el descanso semanal y feriados.
- *Otras asignaciones y bonificaciones permanentes*. Se refiere a las asignaciones familiares, por movilidad, refrigerio, horario nocturno, especialidad, responsabilidad, seguridad en el trabajo, entre otros.
- *Remuneración complementaria*. Comprende el pago por comisiones y horas extras.

- Otros pagos no permanentes. Comprende los pagos por vacaciones, gratificaciones, fallecimiento, escolaridad, cumpleaños, reintegros, vacaciones trabajadas, utilidad, entre otros.

Gráfico 1



Fuente: MTPE-INEI, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios 2000. (Promedio del I-IV trimestre)
Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Si bien son cuatro los conceptos que componen la estructura de las remuneraciones, para efectos de este estudio se entenderán como remuneraciones sólo aquellos pagos permanentes del trabajador, es decir, sólo se incluirán para el cálculo de las remuneraciones (sueldos y salarios) los tres primeros conceptos.

1.5. Tipos de remuneración

Entre las clases de remuneraciones destacan los siguientes: (i) Por tiempo, que es el pago por la duración del servicio; (ii) por obra o destajo, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados; (iii) por tarea, que es el pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos); (iv) por comisión, que es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador.

2. LOS SINDICATOS Y LAS REMUNERACIONES

Un factor que determina el nivel de negociación de las remuneraciones de los trabajadores en las empresas lo constituye la presencia de sindicatos.

Los sindicatos son organizaciones colectivas de trabajadores cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales, tanto monetarias como no monetarias, de los trabajadores, independientemente de su afiliación. Dado que los sindicatos representan de manera

organizada a un conjunto de trabajadores, éste posee mayor poder de negociación frente a los empleadores en comparación a las negociaciones individuales, por ello es de esperar que aquellos trabajadores en empresas donde existen sindicatos negocien remuneraciones más altas.

Esta sección muestra los cambios en la presencia de los sindicatos en el mercado laboral urbano durante la década del noventa y su efecto en el nivel remunerativo de los trabajadores que representan, distinguiendo por grupos ocupacionales.

2.1. La presencia de sindicatos en el mercado laboral peruano

El Cuadro 1 muestra el número de trabajadores sindicalizados según categoría ocupacional y el porcentaje que representan respecto del total de trabajadores asalariados (tasa de sindicalización) para el periodo 1997-2000.

Como se observa, la evolución de la tasa de sindicalización a través del periodo ha sido negativa. Este resultado se debe a que la caída en el número de trabajadores sindicalizados fue mayor a la caída en el número de asalariados. De esta manera, la tasa de sindicalización cayó de 8.9% en 1997 a 6.2% en el 2000, siendo mayor esta caída entre los obreros, cuya tasa de sindicalización pasó de 13.2% en 1997 a 9.9% en el año 2000; seguido por la caída en el porcentaje de sindicalizados entre los empleados de 5.2% en 1997 a 3.5% en el 2000.

Esta menor presencia de los trabajadores sindicalizados y de los sindicatos en el mercado de trabajo es el resultado de las reformas laborales y el cambio económico que se dieron en el país en la década pasada. Cambios que no sólo han dificultado la organización y crecimiento de los sindicatos, sino que también han reducido su poder de negociación.

Cuadro 1

Nacional urbano: Tasa de sindicalización en empresas privadas de 5 a más trabajadores, según categoría ocupacional.

	1997	1998	1999	2000
<u>Número de trabajadores sindicalizados</u>				
Empleados	23,750	21,726	19,490	15,943
Obreros	51,269	45,489	41,226	34,444
Total	75,019	67,215	60,716	50,387
<u>Número total de asalariados</u>				
Empleados	456,550	462,914	461,069	461,995
Obreros	388,157	366,764	353,093	347,743
Total	844,707	829,678	814,162	809,738
<u>Tasa de sindicalización</u>				
Empleados	5.2	4.7	4.2	3.5
Obreros	13.2	12.4	11.7	9.9
Total	8.9	8.1	7.5	6.2

Fuente: MTPE - Hoja de Resumen de Planillas : junio 1997, junio 2000.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Entre los cambios normativos podemos mencionar tres: (i) La exigencia de un tamaño de empresa de por lo menos 20 trabajadores para la constitución y subsistencia de organizaciones sindicales, requisito muy exigente dada la existencia de un gran número de micro y pequeñas empresas en el mercado peruano; y cuyo resultado es una mayor dificultad para la creación de organizaciones sindicales. (ii) La flexibilización del empleo y la consecuente precariedad de la situación laboral de los trabajadores, a la cual se le suma la alta tasa de desempleo, que causaron un desánimo en los trabajadores por reclamar salarios más altos y condiciones laborales más justas. (iii) Y el surgimiento de nuevas formas de contratación temporal, que redujeron el número de trabajadores estables que puedan organizarse sindicalmente (OIT; 1998, 2000).

De otro lado, entre los cambios en el panorama económico encontramos: (i) Las nuevas exigencias de la economía global que han incrementado la dificultad de la negociación de los sindicatos por salarios más altos y mejores condiciones de trabajo con los empresarios, debido a que éstos últimos tienen como objetivo primordial el incremento del nivel de competitividad de sus empresas orientado al mercado externo y fundado, entre otras medidas, en una reducción de los costos laborales. (ii) La modernización de la industria, como consecuencia de esta búsqueda de mayor competitividad, con la consecuente nueva organización de la empresa y los cambios en la naturaleza del empleo, que situaron a los sindicatos en un panorama confuso debido a su poca preparación ante estos cambios, disminuyendo su capacidad de negociación y decisión. Ambos hechos, al afectar la

capacidad de negociación de los sindicatos para satisfacer las demandas de sus trabajadores, han producido una reducción en el número de afiliados, sobretodo entre el grupo de trabajadores jóvenes que no han presenciado los beneficios de la sindicalización (*ibid.op.cit.*).

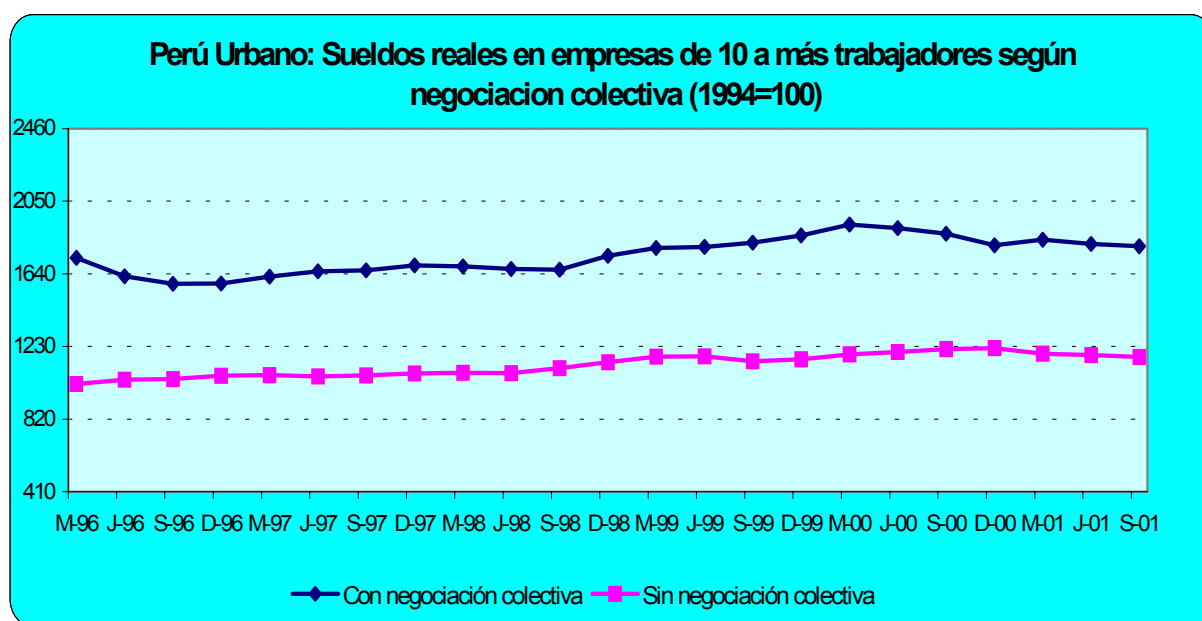
2.2. Evolución de las remuneraciones según negociación colectiva

Estos cambios tanto en el nivel de representatividad de los sindicatos como en su poder de negociación han tenido un impacto en la determinación de las remuneraciones de los trabajadores.

Los Gráficos 2 y 3 muestran la evolución de las remuneraciones de los empleados y obreros según la presencia de negociación colectiva durante el periodo 1996-2001. En estos gráficos se observa que si bien las remuneraciones reales de los trabajadores sindicalizados se mantuvieron por encima de aquellas recibidas por los trabajadores no sindicalizados, la brecha entre ambas remuneraciones sólo se mantuvo entre los empleados mas no entre los obreros, ya que esta última disminuyó debido a una caída en los salarios reales de los obreros sindicalizados.

Cabe resaltar que si bien los salarios reales de los obreros no sindicalizados aumentó, su tasa de crecimiento fue menor a la observada entre los empleados no sindicalizados, lo que mostraría que fue la clase obrera la mayor perjudicada y entre éstos los obreros sindicalizados.

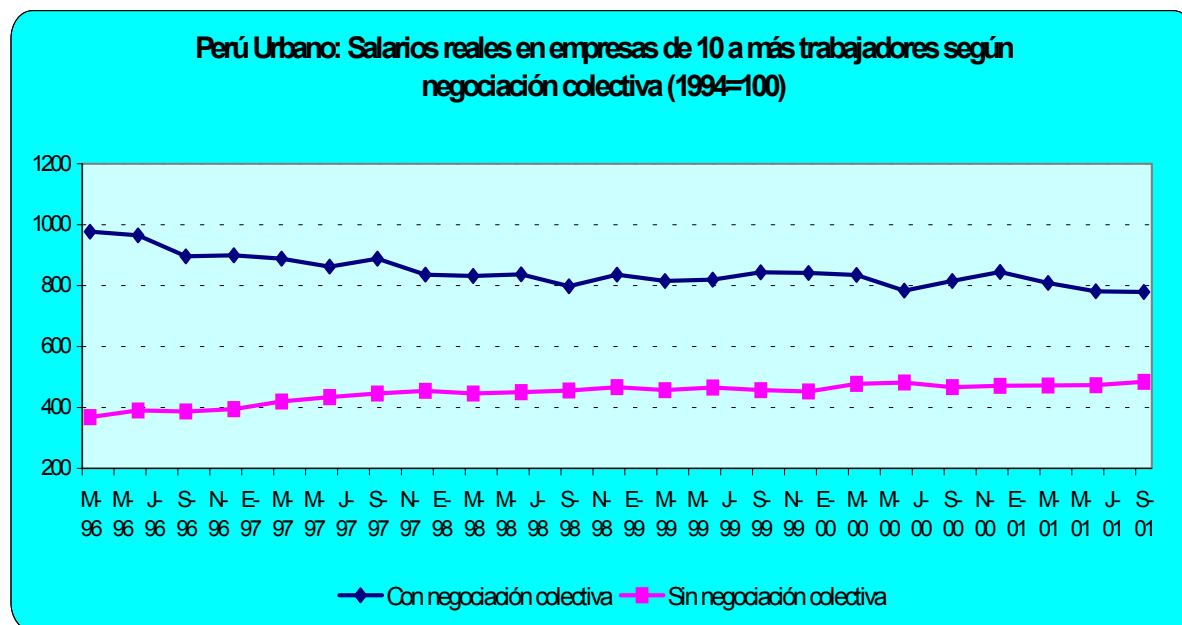
Gráfico 2



Fuente: MTPE: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, Marzo 1996 a Setiembre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Gráfico 3



Fuente: MTPE: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, Marzo 1996 a Setiembre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Estos resultados evidencian cómo la reforma laboral y los cambios económicos perjudicaron de manera diferenciada a los trabajadores. Siendo los trabajadores con menores calificaciones y más desprotegidos, como son los obreros, los más afectados. Hecho que como mostraremos más adelante tendrá un impacto en la distribución de ingresos entre los trabajadores.

3. CAUSALIDAD ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y EL SALARIO MEDIO

Un importante instrumento del Estado para asegurar que el mercado de trabajo ofrezca un estándar mínimo de vida de los trabajadores y sus familias es el establecimiento de un salario mínimo, entendiéndose por tal al establecimiento de una remuneración mínima por parte del Estado, aplicada tanto a empleados como a obreros.

Este salario juega un rol regulador fundamental no sólo porque protege a los grupos más vulnerables del mercado sino porque determina también el conjunto de remuneraciones de la economía, garantizando la equidad de acuerdo a la calificación y experiencia de los trabajadores.

Dado la importancia de la fijación del salario mínimo en la determinación de las remuneraciones de todos los trabajadores, esta sección busca determinar la existencia o no

de dicha relación en el mercado laboral peruano durante la última década, periodo que se caracterizó por la flexibilización del mercado laboral.

3.1. Análisis de causalidad

Utilizando el Test de Causalidad de Granger², Yamada y Bazán (1996) analizaron la relación existente entre el salario mínimo y el salario medio durante el periodo 1971-1993. Este estudio encontró que existía una causalidad del salario mínimo al salario medio en el periodo 1971-1985, de manera que incrementos en el salario mínimo, nominal o real, originaban incrementos en el salario medio, nominal o real respectivamente. Relación que no se observó en el periodo 1985-1993, donde no se encontró ninguna relación de causalidad.

Siguiendo la metodología usada por los autores, esta sección presenta los resultados de la aplicación de los test de causalidad entre el salario mínimo y el salario medio nominales, en ambos sentidos, entendiéndose por este último como el promedio de las remuneraciones que ganan los obreros en el mercado. Para este análisis, se utilizaron las Encuestas Nacionales de Sueldos y Salarios para las empresas de 10 a más trabajadores, aplicadas en Lima Metropolitana entre febrero del 2001 y marzo del 2002.

El análisis se divide en dos periodos: el primero que va entre 1991-1995, que coincide con el primer gobierno de Fujimori, y el segundo entre 1996-2002, que coincide con el segundo gobierno de Fujimori y el primer año del gobierno de Toledo.

Cuadro 2

Lima Metropolitana: Pruebas de causalidad con datos nominales

Hipótesis nula	Rezagos							
	2		3		4		5	
	Prueba F	Probabilidad	Prueba F	Probabilidad	Prueba F	Probabilidad	Prueba F	Probabilidad
Periodo : 1991 - 1995								
SMín no causa SMedio	0.923	0.40356 ^N	4.103	0.01124 ^S	1.452	0.23235 ^N	2.867	0.02544 ^S
SMedio no causa SMín	6.558	0.00289 ^S	4.192	0.01019 ^S	3.307	0.01833 ^S	3.124	0.01713 ^S
Periodo : 1996 - 2002								
SMín no causa SMedio	0.647	0.52673 ^N	0.855	0.46892 ^N	0.297	0.87889 ^N	0.284	0.9198 ^N
SMedio no causa SMín	0.460	0.63299 ^N	0.337	0.79828 ^N	0.291	0.88268 ^N	0.753	0.58702 ^N

Leyenda:

SMedio = Salario Medio de los Obreros

SMín = Salario Mínimo

(S) Si hay causalidad al 5%

(N) No hay causalidad al 5%, 10%

Fuente:

MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios: 1991-1995

MTPE- INEI - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios: 1996 - junio 2001

MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios: set 2001- 2002

Elaboración:

MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

² Esta metodología permite ver si una variable "X" causa a otra "Y", en ese sentido.

Como se observa en el Cuadro 2, existe una causalidad del salario medio al salario mínimo durante el periodo 1991-1995. Esto implicaría que durante este periodo, ante incrementos en los salarios medios, el ejecutivo respondió con un incremento en el salario mínimo.

En tanto para el segundo periodo (1996-2002), el análisis con los datos nominales evidencia que esta causalidad se ha perdido.

Para eliminar el efecto que pudiera tener la inflación en el análisis anterior, se calculó el Test de Granger para las variables antes mencionadas en términos reales para Lima Metropolitana. Los resultados encontrados se presentan en el Cuadro 3, donde se ratifican los resultados obtenidos con los datos en términos nominales.

En efecto, en ambos análisis no se encuentra una relación de causalidad del salario mínimo al salario medio, lo cual evidenciaría la pérdida del salario mínimo como instrumento regulador del mercado. Este resultado es coherente con la política de liberalización de mercados aplicada durante esa década, mediante la cual se redujo al mínimo la participación del Estado con el objetivo de evitar distorsiones en el mercado.

Cuadro 3
Lima Metropolitana: Pruebas de causalidad con datos reales

Hipótesis nula	Rezagos							
	2		3		4		5	
	Prueba F	Probabilidad	Prueba F	Probabilidad	Prueba F	Probabilidad	Prueba F	Probabilidad
<u>Periodo : 1991 - 1995</u>								
SMín no causa SMedio	1.205	0.3078 ^N	3.659	0.01853 ^S	2.718	0.04099 ^S	2.526	0.04319 ^S
SMedio no causa SMín	6.297	0.00356 ^S	4.176	0.01037 ^S	3.247	0.0199 ^S	2.791	0.02865 ^S
<u>Periodo : 1996 - 2002</u>								
SMín no causa SMedio	0.378	0.68678 ^N	0.264	0.85124 ^N	1.037	0.39557 ^N	1.112	0.36404 ^N
SMedio no causa SMín	0.170	0.84408 ^N	0.355	0.78557 ^N	0.387	0.81743 ^N	0.590	0.70775 ^N

Leyenda:

SMedio = Salario Medio de los Obreros

SMín = Salario Mínimo

(S) Si hay causalidad al 5%

(N) No hay causalidad al 5%, 10%

Fuente:

MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios: 1991-1995

MTPE- INEI - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios: 1996 - junio 2001

MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios: set 2001- 2002

Elaboración:

MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Los resultados encontrados son consistentes con aquellos obtenidos por Yamada et.al. (1994) quien encuentra que ya en 1985, se observaba esta pérdida de causalidad del salario mínimo sobre los ingresos medios. Más adelante analizaremos las implicancias de esta liberalización de los salarios en la distribución de los ingresos de los trabajadores, de

manera que podamos observar qué sucedió con aquellos trabajadores más desprotegidos los cuales son los de menor calificación y los más pobres.

4. DISTRIBUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES y EQUIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

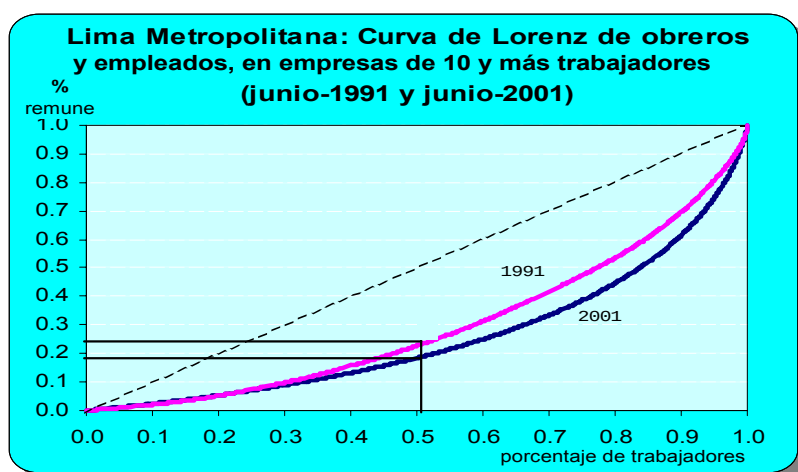
4.1. Distribución de las remuneraciones de los trabajadores en Lima Metropolitana

Las políticas laborales aplicadas durante la década del noventa, entre las cuales podemos mencionar la flexibilización de los contratos y los salarios, la reducción de los costos de despido, la pérdida del salario mínimo como instrumento de política, entre otras, junto con el debilitamiento de los sindicatos y su poder de negociación, contribuyeron a desequilibrar los niveles de equidad en las remuneraciones.

El Gráfico 4 muestra las curvas de Lorenz para los trabajadores en empresas de 10 a más trabajadores en Lima Metropolitana. Estas curvas miden la distribución de las remuneraciones por deciles acumulativos de ingresos de los trabajadores para el año 1991 y 2001, respectivamente. Estas fueron estimadas a partir de la información de las Encuestas de Sueldos y Salarios aplicadas a empresas de 10 a más trabajadores en junio de los años en referencia.

Como se observa en el gráfico la distribución de las remuneraciones entre los trabajadores en el 2001 se volvió más inequitativa comparada con aquella observada a comienzos de la década.

Gráfico 4



Fuente: MTPE – Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios.

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Un ejemplo que ilustra lo enunciado es que, mientras en el año 1991 el 50% de los trabajadores de menores ingresos concentraban el 24% de los ingresos totales; en el año 2001 este mismo porcentaje de trabajadores concentró sólo el 18% del total de las

remuneraciones. Lo cual muestra una caída de los ingresos relativos de los trabajadores más empobrecidos.

4.2. Desigualdad de ingresos entre los trabajadores en las principales ciudades del país

Para medir el grado de desigualdad entre las ciudades se calculó el coeficiente de Gini, el cual toma valores entre 0 y 1, donde 0 indica completa equidad y 1 indica completa desigualdad.

El Cuadro 4 muestra los coeficientes de Gini calculados para las principales ciudades del país usando la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, información que es recogida trimestralmente. Debido a la presencia de una cierta estacionalidad en los niveles de empleo en algunos trimestres, se prefirió usar de manera conjunta la información de los cuatro trimestres para calcular el índice de Gini anual para cada ciudad ³.

Del cuadro se observa que es la ciudad de Lima Metropolitana la que presenta los mayores niveles de desigualdad de ingresos entre sus trabajadores, siendo esta desigualdad significativamente mayor a cualquiera encontrada en el resto de ciudades en los tres años analizados.

La ciudad de Iquitos es la segunda con índices de desigualdad más altos, sin embargo al comparar los índices de 1998 y 2000, se aprecia una mejora en el nivel de equidad en la distribución de las remuneraciones en ese periodo.

³ El procedimiento consistió en juntar las bases de los cuatro trimestres de la Encuesta de Sueldos y Salarios para realizar el cálculo del índice anual.

Cuadro 4
Coeficiente de Desigualdad de Gini por ciudades

Ciudad	1998	1999	2000
Lima Metropolitana	0.52	0.52	0.53
Iquitos	0.50	0.48	0.45
Piura	0.46	0.42	0.43
Arequipa	0.44	0.44	0.43
Pucallpa	0.42	0.40	0.43
Trujillo	0.44	0.41	0.42
Juliaca		0.40	0.41
Chiclayo	0.41	0.41	0.41
Puno ^{1/}	0.39	0.42	0.41
Tacna	0.41	0.43	0.40
Cusco	0.42	0.43	0.40
Tarapoto	0.41	0.40	0.40
Huancayo	0.39	0.40	0.40
Ayacucho	0.36	0.38	0.40
Cerro de Pasco	0.35	0.35	0.39
Moquegua	0.35	0.42	0.39
Chimbote	0.39	0.39	0.38
Puerto Maldonado	0.40	0.38	0.38
Huancavelica	0.36	0.36	0.38
Cajamarca	0.36	0.37	0.38
Ica	0.42	0.41	0.37
Huánuco	0.43	0.41	0.37
Abancay	0.40	0.36	0.36

1/ El dato del año 1998 incluye a la ciudad de Juliaca.

Nota: Las ciudades están ordenadas en orden descendente del valor del índice en el 2000.

Fuente: MTPE: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, 1998 -2000

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

De otro lado, las ciudades de Abancay, Huánuco e Ica presentan una tendencia decreciente en los índices de desigualdad en el periodo analizado, llegando en el 2000 a ser los menores entre las ciudades analizadas.

Debido a que el periodo de análisis no es muy amplio⁴ es difícil de apreciar cambios significativos en los niveles de desigualdad de las ciudades, sin embargo, en estos tres años de estudio se aprecian algunas ligeras tendencias hacia la caída en el nivel de desigualdad en las ciudades de Iquitos, Piura, Trujillo, Puerto Maldonado, Ica, Huánuco y Abancay, mientras que las ciudades de Ayacucho, Cajamarca y Cerro de Pasco muestran una ligera tendencia hacia una distribución de las remuneraciones de los trabajadores más inequitativa.

⁴ Se tomó como periodo de análisis al 1998-2000, debido a que a partir de 1998 la muestra de la Encuesta de Sueldos y Salarios es representativa por ciudades.

5. TENDENCIAS DE LAS REMUNERACIONES

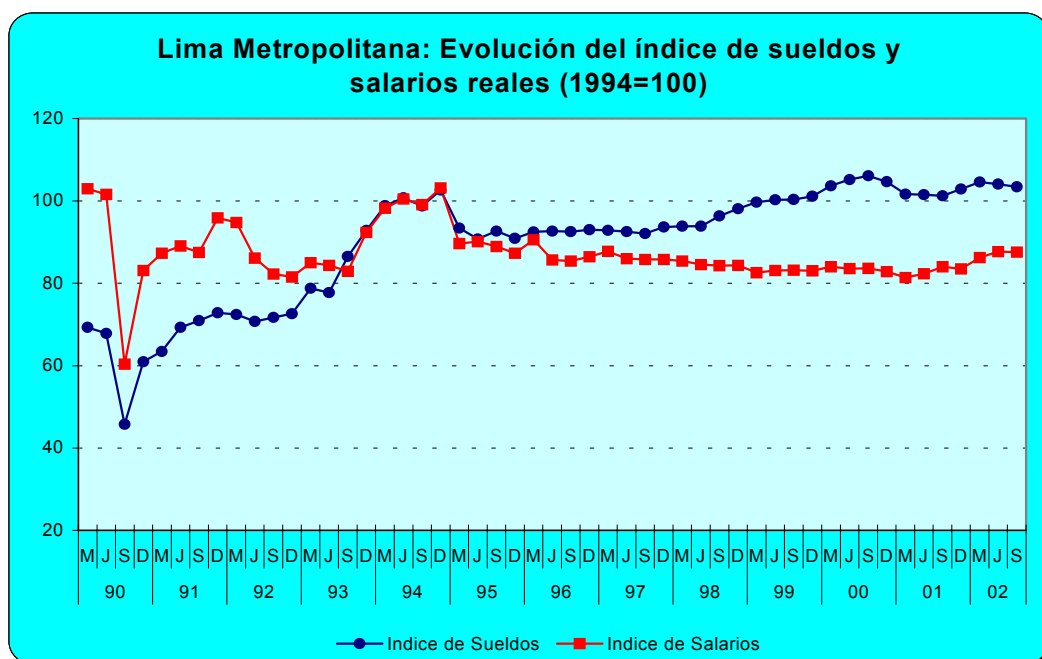
Dado estos cambios en el mercado de trabajo y la evidencia de una inequidad en la distribución de las remuneraciones de los trabajadores, esta sección busca identificar qué trabajadores fueron los más perjudicados en términos monetarios en este nuevo contexto.

5.1. Evolución de las remuneraciones reales de empleados y obreros

Para comparar la evolución de las remuneraciones reales entre empleados y obreros utilizaremos los índices de sueldos y salarios. Este índice mide el crecimiento experimentado por los sueldos (*salarios*) reales en relación al nivel de sueldos (*salarios*) reales de un determinado año base.

El Gráfico 5 muestra la evolución de los sueldos y salarios durante la década del noventa en Lima Metropolitana. Del cuadro se observa que, si bien éstos presentaron un comportamiento semejante durante la primera mitad de la década; a partir de 1996, los sueldos reales de los empleados mostraron una tendencia creciente, mientras que los salarios reales de los obreros permanecieron constantes, lo cual significó una caída relativa de las remuneraciones de los obreros frente a la de los empleados.

Gráfico 5



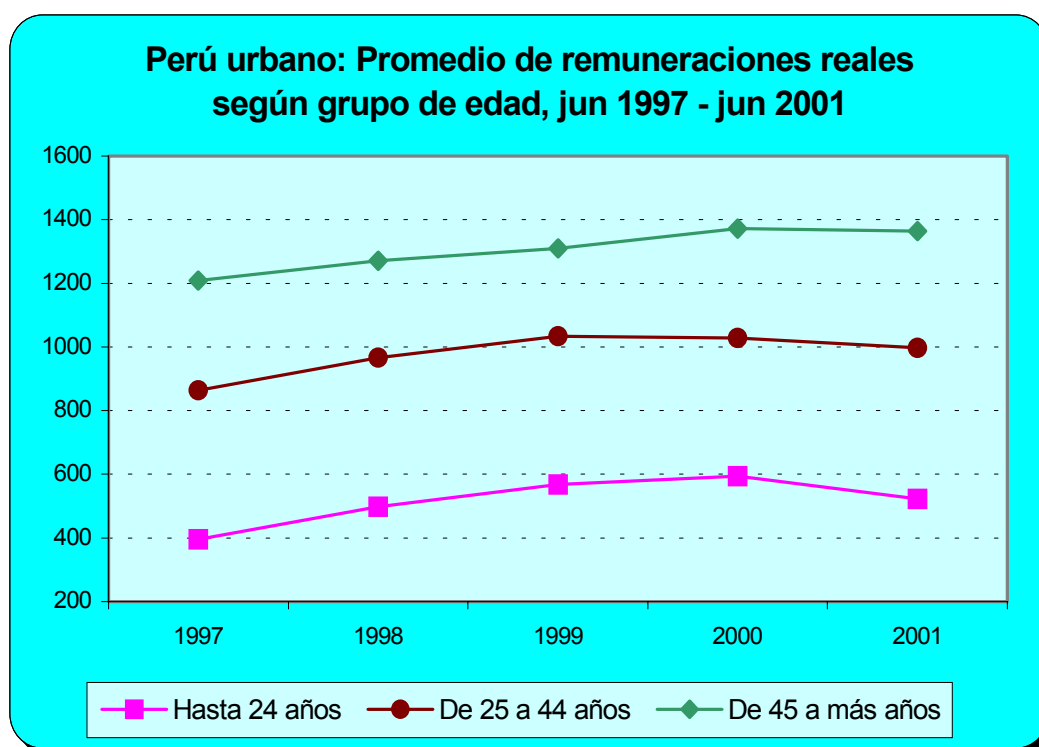
Fuente: MTPE: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, Marzo 1990 a Setiembre 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

5.2. Evolución de las remuneraciones⁵ reales de los asalariados según grupos de edad

El Gráfico 6 muestra la evolución de las remuneraciones promedio según grupo de edad, observándose que a menor grupo de edad menor es la remuneración percibida. Este resultado se debe a que son los trabajadores con menor edad (menores de 25 años) los que poseen menores niveles de calificación en comparación a los grupos mayores (ver Anexo 1) y por ello, realizan con mayor probabilidad ocupaciones que requieren menores niveles de calificación. El Anexo 2 muestra la distribución de los trabajadores según grupo ocupacional, como se observa en ese cuadro, a menor edad mayor el porcentaje de trabajadores en ocupaciones con bajo requisito de calificación como son las ocupaciones sin nivel y de nivel operativo, mientras que el grupo mayor (45 años a más) se desempeña con mayor probabilidad en ocupaciones profesionales.

Gráfico 6



Fuente: MTPE: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, junio 1997 - junio 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Esta manera como se insertan en el mercado los trabajadores según grupo de edades y grupo de ocupación determina también la estructura salarial donde aquellos trabajadores

⁵ Remuneraciones de empleados y obreros en empresas de 10 a más trabajadores.

que desempeñan ocupaciones de menor calificación reciben menores remuneraciones, como es el caso de los trabajadores más jóvenes.

Sin embargo, cabe resaltar que es el grupo menor de 25 años el que presenta un mayor incremento en sus remuneraciones a lo largo del periodo analizado, reduciéndose la brecha entre las remuneraciones de los grupos mayores en comparación al grupo más joven (menores de 21 años). Dado que este grupo coincide con la edad típica de egreso de estudios terciarios⁶, este incremento salarial se podría deber al mayor retorno del mercado por la educación superior (Saavedra, 1997) y a la mayor demanda de trabajadores jóvenes (ver Anexo 3) con escasa calificación técnica pero con un nivel de escolaridad relativamente alto en los sectores servicios y comercio (OIT, 1998).

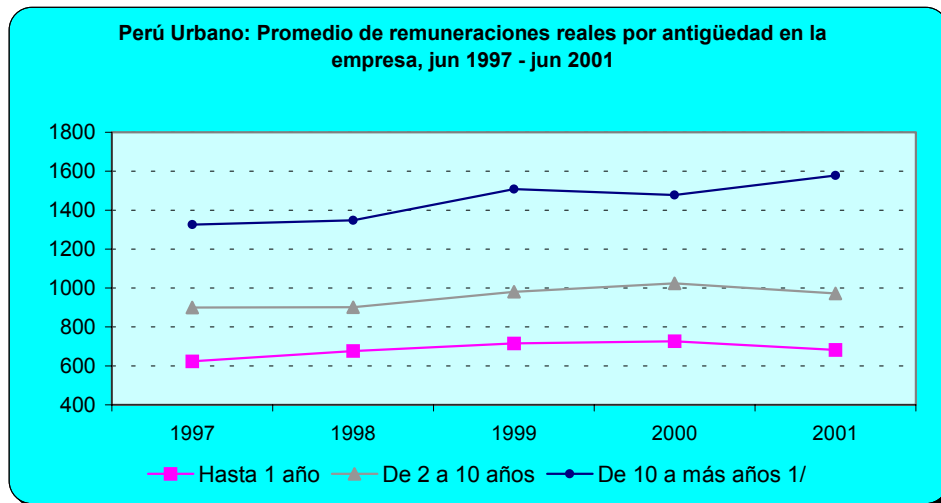
5.3. Evolución de las remuneraciones reales según antigüedad del trabajador en la empresa

La evidencia teórica de una relación positiva entre los años de experiencia y el nivel de productividad del trabajador explica el hecho de que las remuneraciones más altas sean percibidas por los trabajadores con más años de antigüedad en la empresa, siendo éstos los que a su vez experimentan las tasas de crecimiento más altas en comparación a aquellos trabajadores con menor experiencia, razón por la cual la pendiente de sus remuneraciones es más pronunciada (ver Gráfico 7).

De otro lado, los trabajadores con hasta un año de antigüedad si bien reciben las menores remuneraciones del mercado han experimentado la segunda tasa de crecimiento salarial más alta, disminuyendo la brecha entre las remuneraciones de éstos respecto a los trabajadores con 2 a 10 años de antigüedad durante el periodo de estudio.

⁶ La edad típica de egreso de los estudios terciarios o superiores está entre los 20-24 años, asumiendo que los alumnos ingresan a los 17 años (saliendo del colegio) y sus estudios duran entre 3 a 6 años, en caso de los estudios de pregrado.

Gráfico 7



1/ Conformado por trabajadores de 25 a más años.

Fuente: MTPE: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, junio 1997 - junio 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

CONCLUSIONES

1. Las reformas laborales y el cambio económico han ocasionado una menor participación de los sindicatos en las empresas de 10 a más trabajadores, junto con la pérdida de su poder de negociación, siendo la clase obrera la más perjudicada.
2. Durante la década del noventa se observa la pérdida del salario mínimo como instrumento regulador de los salarios en el mercado, de allí que los ajustes salariales de la primera mitad de la década en el salario mínimo hayan respondido a cambios en los salarios medios, mientras que en la segunda mitad de la década se pierde toda causalidad entre ambos salarios.
3. Estos cambios en el mercado de trabajo han ocasionado cambios en la distribución de las remuneraciones de los trabajadores. En el caso de Lima Metropolitana, la ciudad más inequitativa del país, estos cambios acentuaron el nivel de inequidad en el mercado de trabajo.
4. En el resto de las ciudades el panorama es diverso. Así en las ciudades de Iquitos, Piura, Trujillo, Puerto Maldonado, Ica, Huánuco y Abancay se aprecia una ligera mejora en el nivel de equidad, mientras que las ciudades de Ayacucho, Cajamarca y Cerro de Pasco muestran una ligera tendencia hacia una distribución más inequitativa de las remuneraciones entre los trabajadores en empresas de 10 a más trabajadores.
5. Entre los perjudicados por estas reformas encontramos que fue la clase obrera, principalmente sindicalizada, la más perjudicada en comparación a los empleados.
6. De otro lado, el grupo de trabajadores joven (menor de 25 años) en empresas de 10 a más trabajadores, quienes han experimentado un crecimiento en sus salarios, principalmente debido a un mayor retorno a la educación post secundaria y a una mayor demanda de aquellos trabajadores jóvenes con escasa calificación técnica.

7. De igual forma, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa y por lo tanto mayor experiencia y productividad, han experimentado un mayor crecimiento en sus remuneraciones, seguidos por el grupo de menor experiencia (menos de 1 año de antigüedad) , lo cual muestra una política de incentivos poco clara en lo que respecta a la experiencia del trabajador.
8. Dado las consecuencias de la reforma en materia de equidad y el perjuicio de estas principalmente en la clase obrera, es necesario aplicar mecanismos de supervisión a las empresas de manera que se garantice y promueva la libertad de sindicalización y la protección de los derechos a condiciones laborales justas de los trabajadores, principalmente de la nueva masa de trabajadores jóvenes con menor experiencia en las arenas del debate.

BIBLIOGRAFIA

ALARCÓN, Walter. “La Familia Peruana en el Mercado de Trabajo”.. Lima: INEI-MECOV. 2001.

BERNEDO, Jorge. “Reforma Laboral, Empleo y Salarios en el Perú”.. En: Flexibilización en el margen: La reforma del contrato de trabajo. Lima. OIT. 1999.

BOZA,Guillermo y Miguel CANESSA. “Relaciones colectivas de trabajo: Entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal” En: Documento de Trabajo 124. Lima: OIT.2000.

CASSANA, Elsa. “Administración de remuneraciones”. Consultado en: www.urp.edu.pe

INEI. Compendio Estadístico Económico INEI: 1986 –1996. Lima: INEI.

MTPE. Manual de la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios. Lima: MTPE. 2002

MTPE. Hoja de Resumen de Planilla, 1997 – 2000. Lima: MTPE.

MTPE. Boletín de Economía Laboral. Año 3. 11. Lima: MTPE. Enero de 1999.

MARTINEZ, Daniel y María VEGA. “Libertad sindical y diálogo social en los países andinos”. Documento de Trabajo 137. Lima: OIT. 2001.

NEVES M., Javier Compendio de Legislación laboral. Lima.1999.

OIT. “Generación de empleo e ingresos durante las reformas económicas”. En: Informa América Latina y El Caribe. Panorama Laboral '96. Lima. 1996.

RUEDA-CATRY, Marleen, SEPÚLVEDA, Juan y María VEGA. “Tendencia y Contenidos de la Negociación Colectiva: Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales de los Países Andinos”. Documento de trabajo 88. Lima: OIT. 1998.

QUALITY CONSULTANTS “Administración de Sueldos, Salarios y Remuneraciones”. Consultado en: www.quality-consultant.com/gerentica/gerentica_012.htm.

SAAVEDRA, Jaime. “Empleo, Productividad e Ingresos Perú (1990-1996)” Documento de Trabajo 67. Lima: OIT. 1998.

SAAVEDRA, Jaime. “Quiénes ganan y quiénes pierden con una reforma estructural: Cambio en la dispersión de ingresos según educación, experiencia y género en el Perú urbano”. En: Notas para el Debate. 14. Lima: GRADE. 1997.

YAMADA, Gustavo y Ernesto BAZÁN , “Salarios Mínimos en el Perú ¿Cuándo dejaron de ser importantes? ”. Apuntes # 35. Lima: Universidad del Pacífico. 1994.

ANEXOS

ANEXO 1

Perú urbano: Distribución de los trabajadores en empresas de 10 a más trabajadores según nivel educativo alcanzado.

Grupos de edad	Nivel educativo alcanzado					Group Total
	Sin nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnico Completa	Universitaria Completa	
14 a 24 años	1.8	14.1	66.4	13.1	4.6	100.0
25 a 44 años	1.8	10.0	47.8	17.5	23.0	100.0
45 a más	9.8	22.1	34.8	12.7	20.6	100.0
TOTAL	3.7	13.4	47.2	15.7	19.9	100.0

Fuente: Convenio INEI - MTPE: Encuesta Nacional de Hogares Especializada de Empleo. 2001-III.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

ANEXO 2

Perú Urbano: Distribución de los trabajadores en empresas de 10 a más trabajadores según grupo de edad y categoría ocupacional, junio 2001

Grupos de edad	Grupo ocupacional				Total
	Nivel profesional	Nivel técnico	Nivel operativo	No calificado	
menos de 24 años	4.5	13.7	61.8	19.9	100.0
25 - 44 años	18.0	21.0	48.5	12.6	100.0
45 y más años	29.1	17.5	43.9	9.5	100.0
TOTAL	19.3	19.5	48.7	12.6	100.0

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y salarios, junio 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

ANEXO 3

**Perú Urbano: Tasas de participación en la fuerza de trabajo
(tasa de actividad)**

	Años		
	1994	1997	2000
Hombres			
Hasta 24 años	54.1	62.8	60.3
De 25 a 54 años	91.1	95.8	95.5
55 años o más	64.7	67.2	65.0
Mujeres			
Hasta 24 años	32.0	48.3	42.9
De 25 a 54 años	60.1	67.0	66.0
55 años o más	30.1	36.9	37.5

Fuente: Encuesta Nacional de Niveles de Vida 1994, 1997 y 2000.

Elaboración: Saavedra, J. y A, Pasco-Font: *"Reformas Estructurales y Bienestar: Una mirada al Perú de los noventa"*. Lima: GRADE (2001)

ADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES EN LAS PRINCIPALES CIUDADES

Introducción⁷

La apertura de los mercados y las nuevas tecnologías están provocando cambios profundos en los procesos productivos y en la gama de bienes y servicios disponibles. Esto afecta la demanda de empleo de los sectores económicos, que en la última década ha tendido a incrementarse en el comercio y los servicios, en desmedro de la industria.

La dotación de capital humano de los trabajadores del país tiene una gran influencia en el crecimiento económico y, por ende, en el bienestar de la población. Los mecanismos⁸ a través de los cuales el capital humano contribuye al crecimiento económico son cuatro: (i) el efecto directo como factor de producción al igual que el capital y el trabajo; (ii) el efecto indirecto a través del estímulo que ejerce sobre la capacidad de generar innovaciones técnicas propias, así como de asimilación de las importadas; (iii) es importante también para mejorar la competitividad en el comercio internacional; y (iv) puede actuar como factor de atracción de los proyectos de inversión extranjera directa.

Lo que se busca es resaltar la importancia del contenido y la calidad de los conocimientos adquiridos por los trabajadores en la generación de la producción nacional y, por consiguiente, en los niveles de bienestar de la población en general. De esta manera, se destaca el vínculo entre el sistema educativo o formativo y el desempeño de los individuos en el mercado de trabajo.

El objetivo de este informe es presentar un indicador de la adecuación ocupacional que experimentan los egresados de la educación superior (no universitaria y universitaria), es decir, se busca estimar el grado de sintonía de su calificación profesional en relación con la ocupación que ejercen. Los resultados se refieren a las ciudades de: Arequipa, Cajamarca, Chiclayo, Chimbote, Cusco, Huancayo, Iquitos, Lima Metropolitana, Piura, Pucallpa, Puno-Juliaca y Trujillo. La organización del artículo es como sigue: en la siguiente sección se señalan las principales causas del subempleo ocupacional, en la sección dos se presenta el indicador de adecuación ocupacional, en la tercera sección se muestran los resultados para las ciudades en estudio y finalmente se presentan las conclusiones.

⁷ La metodología de estimación del indicador puede revisarse en el artículo "Estimación de la compatibilidad entre educación adquirida y ocupación ejercida por los trabajadores" en Boletín de Economía Laboral, Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social, julio 2000.

⁸ Martín, Carmen, "El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España" en *Capital humano y bienestar económico*, Madrid: Papeles de Economía Española 86, 2000.

1. Causas del subempleo ocupacional

La situación de divorcio entre los estudios realizados y la ocupación ejercida por los profesionales es fundamentalmente el resultado de:

- *El desencuentro entre la oferta y la demanda de trabajo.* Por el lado de la oferta de trabajo, uno de los principales factores a considerar es la explosión demográfica ocurrida en el período 1960-1980. De tal forma que aquellos que nacieron en estas décadas han ingresado al mercado de trabajo en los años 1980s y 1990s, presionando fuertemente sobre los empleos y las remuneraciones percibidas. En el mismo sentido, influyó también la continua migración rural-urbana y el aumento de la tasa de participación, sobre todo la femenina experimentada en las últimas décadas. Por el lado de la demanda, la capacidad del aparato productivo de absorber mano de obra se vio seriamente afectada por diversos factores económicos e institucionales que contribuyeron a la generación y crecimiento de un excedente de mano de obra en situación de desempleo abierto o de subempleo en el sector informal. Ante este contexto, los empleos generados por las empresas han estado por debajo de los niveles requeridos para absorber al contingente de trabajadores. Esta situación llevó a que muchos se ocuparan en puestos de menor calificación a la que poseían con la finalidad de mantenerse trabajando.
- *La falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo.* Son escasos los vínculos entre el sector productivo, los centros de formación profesional y los organismos públicos, con el fin de orientar la oferta de carreras profesionales de las universidades e Institutos Superiores Tecnológicos.
- *Deficiencias en la calidad de las carreras ofrecidas,* la infraestructura educativa es, en términos generales, deficiente; las herramientas, equipos, laboratorios y maquinarias son insuficientes, obsoletos o se encuentran en mal estado. Los docentes requieren actualización y capacitación permanente, tanto en aspectos técnicos como pedagógicos; además afrontan una excesiva carga de alumnos, reciben una baja remuneración y son en gran parte contratados temporales. Los currículos de formación profesional técnica necesitan ser actualizados y adecuados a la realidad regional y local de cada centro educativo⁹.
- *La ampliación de la cobertura de la educación técnica*¹⁰. En 1997 se llevó a cabo el primer Censo Nacional de Educación Técnica y Pedagógica, el cual verificó el crecimiento vertiginoso de la educación técnica, como alternativa de formación profesional. En 1999¹¹ existían en el país 660 Institutos Superiores Tecnológicos (IST) con una población escolar de 228,657 alumnos.

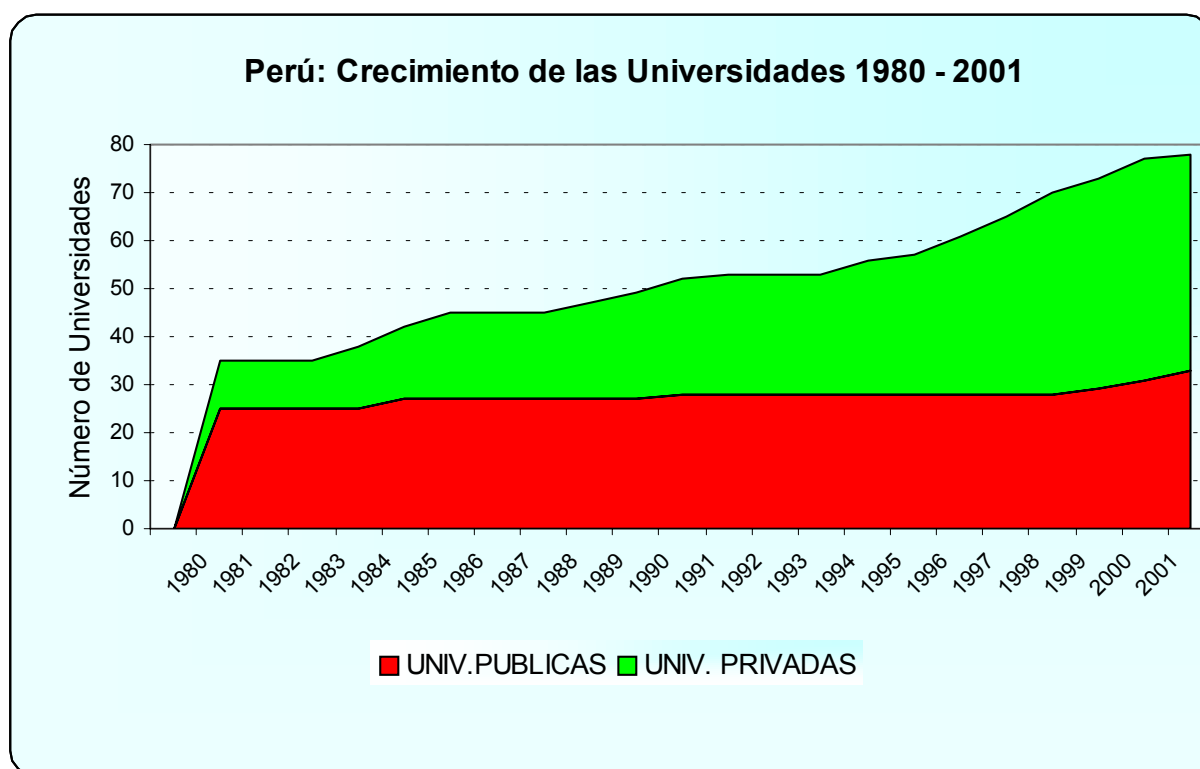
⁹ Acuerdo Nacional por la Educación – Educación Técnica”, Unidad de Formación Profesional. Lima: Ministerio de Educación, 2001.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Unidad de Estadística, Lima: Ministerio de Educación 1999

- *El boom de las universidades*¹². En los últimos veinte años el número de universidades en el país más que se duplicó, se pasó de 35 a 77 centros universitarios; el incremento es explicado básicamente por la expansión de los centros privados. Esto originó que crezca el número de egresados de las diversas especialidades y por consiguiente la oferta laboral calificada. Sin embargo, debe señalarse que del total de jóvenes que ingresan a la universidad cada año, aproximadamente, la mitad llega a graduarse.

Gráfico 1

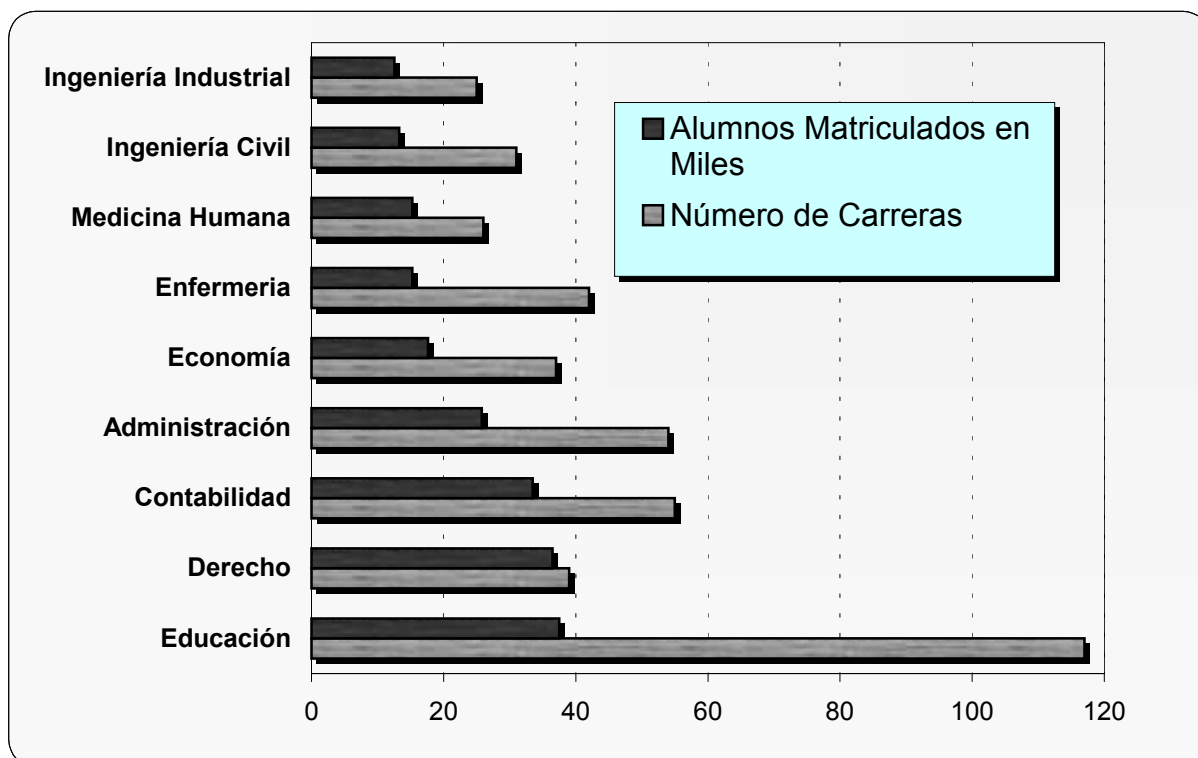


Fuente: Dirección de Estadística e Informática, ANR. (1980 – 2000)

El crecimiento del número de profesionales ha tenido un claro sesgo hacia las carreras de educación, derecho, contabilidad, administración, economía y enfermería; las cuales a su vez tienen la característica de requerir mínima infraestructura para su dictado. En el caso de educación se considera los niveles de inicial, primaria y secundaria, con lo que se constituye en la carrera con mayor número de alumnos. Asimismo, estas carreras son ofrecidas en un gran número de universidades lo que contribuye a su masificación (ver Gráfico 2).

¹² Información de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR).

Gráfico 2



Fuente: Dirección de Estadística e Informática, ANR, 2000

Nota Técnica: La variable "número de carreras" está en función del número de universidades que ofrecen la carrera.

En el caso de educación se ha contabilizado las especialidades de educación inicial, primaria y secundaria, por lo que la cifra es superior al número de universidades.

2. El indicador de adecuación ocupacional

El indicador propuesto permite estimar el grado de adecuación entre la educación recibida y la ocupación ejercida por los trabajadores ocupados, obteniéndose tres resultados excluyentes que indican los niveles de adecuación. Estos niveles, que se determinan al asociar cada nivel educativo con los grupos ocupacionales son los siguientes:

- i) sobreutilizado, si se desempeña en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido;
- ii) subutilizado, si desempeña una ocupación que requiere un menor nivel de formación que el adquirido y
- iii) adecuadamente utilizado, si ambas variables (nivel de formación adquirido y requerido para la ocupación) son compatibles.

El indicador se basa en el capital humano adquirido en el sistema educativo formal. Sin embargo, existen dos variables que pueden afectar la inserción ocupacional de los individuos: i) la calidad del sistema educativo formal y ii) otras formas de adquisición de calificaciones para el trabajo (experiencia adquirida en la práctica y cursos de capacitación). Estas variables presentan dificultades operativas para su medición por lo que se han dejado de lado, sin embargo, no debe soslayarse su importancia para la inserción laboral.

3. Resultados por ciudades

Las ciudades incluidas en el presente artículo son aquellas que poseen representatividad en la muestra, se utilizaron las encuestas de hogares de los años 2000 y 2001. En el caso del año 2000 las ciudades consideradas fueron: Cusco, Huancayo, Iquitos, Piura y Trujillo; mientras que para el año 2001 fueron: Arequipa, Chimbote, Cajamarca, Chiclayo, Lima Metropolitana, Puno-Juliaca y Pucallpa. Para efectos de comparación en todos los cuadros se incluye los resultados de Perú urbano correspondiente al año 2001.

3.1 Principales indicadores laborales

El objetivo de esta sección es dar un panorama general de la situación del mercado laboral en las ciudades estudiadas, de esta manera se incluyen los indicadores que miden la participación en el mercado laboral (tasa de actividad), la condición de la PEA en el mercado (desocupados, subempleados) y los ingresos de los trabajadores.

La tasa de actividad en el Perú urbano es de 67.7%, esto quiere decir que siete de diez personas en edad de trabajar participan en el mercado de trabajo. En el grupo de ciudades estudiadas destacan aquellas con altas tasas de actividad: Puno-Juliaca (75.9%) y Huancayo (70.5%); este resultado es determinado por la fuerte participación de las mujeres que supera hasta en 22% al promedio femenino urbano. En oposición, las ciudades con menor tasa de actividad son las ubicadas en la costa norte: Chiclayo (61.1%), Trujillo (59.3%) y Chimbote (60.1%).

Por otro lado, la tasa de desempleo en el Perú urbano es de 7.9%, dos ciudades se encuentran por debajo de esta tasa, Iquitos (6.0%) y Puno-Juliaca (5.6%). Entre las ciudades que presentan las más altas tasas de desempleo figuran Arequipa (10.7%), Chimbote (9.8%), Pucallpa (9.5%) y Piura (9.3%).

La tasa de subempleo, para el año 2001, en el Perú urbano fue de 47.6%, la ciudad del Cusco es la que presenta la menor tasa de subempleo (37.8%),

Cajamarca y Lima Metropolitana son las ciudades donde los asalariados del sector privado perciben mejores remuneraciones, mientras que en Puno-Juliaca y Chiclayo los ingresos son los más bajos respecto a las demás ciudades. La gran diferencia presentada en algunas ciudades como Cajamarca y Puno-Juliaca se deben al tipo de actividad económica que se

realiza en la zona, de esta manera en Cajamarca influye notoriamente los ingresos percibidos por las personas vinculadas al sector minero, cuya remuneración promedio es de 3,293 nuevos soles; mientras que en Puno-Juliaca el ingreso promedio de los trabajadores relacionados a la industria de bienes de consumo es de 380 nuevos soles; siendo ésta subrama la que concentra a la mayoría relativa de trabajadores (20%).

Cuadro 1**Ciudades principales: Principales indicadores laborales, 2000 y 2001**

Ciudades	Tasa de actividad 1/	Tasa de desempleo 2/	Subempleo 3/	Ingreso Promedio 4/	Mediana del ingreso 4/
Arequipa	64.5	10.7	43.7	849	569
Cajamarca	66.0	8.2	43.7	1458	691
Chiclayo	61.1	8.8	51.8	684	426
Chimbote	60.1	9.8	50.2	776	565
Cusco	67.6	8.6	37.8	734	560
Huancayo	70.5	8.4	46.1	706	471
Iquitos	62.4	6.0	42.8	950	558
Lima Metropolitana	65.5	8.8	41.7	1136	702
Piura	66.6	9.3	45.6	1243	623
Pucallpa	66.0	9.5	45.7	736	519
Puno-Juliaca	75.9	5.6	56.7	677	410
Trujillo	59.3	8.5	50.8	825	570
Promedio 5/	65.5	8.5	46.4	898	555
Perú urbano	67.7	7.9	47.6	949	615

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III - Trimestre 2000 y 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas técnicas:

- (1) Se define como el ratio entre la PEA y la Población en edad de trabajar (PET) e indica la participación activa en el mercado de trabajo ya sea laborando o buscando empleo.
- (2) Se define como el ratio entre la PEA desocupada y la PEA total, e indica la parte de la PEA que se encuentra desocupada.
- (3) Es aquella parte de la PEA ocupada cuya ocupación no es adecuada cuantitativamente y cualitativamente, respecto a determinadas normas.
- (4) La variable ingresos se encuentra en nuevos soles de agosto del 2001 y sólo considera a los asalariados privados que por lo menos trabajan 48 horas a la semana normalmente.
- (5) Promedio simple.

3.2 Distribución de la PEA ocupada según nivel educativo

La mano de obra en las principales ciudades se caracteriza por su concentración en los niveles educativos básicos. En promedio, el 73% de los ocupados ha conseguido, a lo más, tener una carrera técnica incompleta. Siendo Iquitos y Pucallpa las ciudades que presentan el más bajo desempeño con un 87% y un 83%, respectivamente, de su PEA ocupada en esta condición. Por otro lado, Cusco es la ciudad con el mayor nivel educativo de su PEA ocupada, puesto que el 39% de ella ha logrado concluir el nivel técnico o llegar al nivel universitario.

La distribución de aquellos que han accedido a la educación superior es favorable a los de nivel técnico (Superior no universitario completo y superior universitaria incompleta) frente a los profesionales de nivel universitario, ya que los ocupados de nivel técnico concentran al 16% de la PEA ocupada frente a un 11% de los ocupados de nivel universitario completo. Las ciudades en las que se dan mayores diferencias entre estos dos niveles son: Piura, Pucallpa, Trujillo, Iquitos y Chiclayo, llegando a representar los profesionales universitarios un tercio de los técnicos.

Cabe resaltar que el porcentaje de ocupados con nivel universitario completo en el Perú urbano (11%) es superior al registrado en países como Bolivia y Paraguay en los cuales los porcentajes de ocupados con nivel universitario completo son 5.4% y al 5.8% respectivamente; sin embargo es superado ligeramente por Colombia (11.6%) y ampliamente por Argentina (15.7%)¹³.

¹³ Datos obtenidos correspondientes al ámbito urbano y tomados de la página web: www.sismel.net

Cuadro 2

Ciudades principales: Distribución de la PEA ocupada según nivel educativo, 2000 y 2001 (en porcentajes)

Ciudades	Hasta Superior No Universitaria Incompleta	Sup. No Universitaria Completa y Sup. Universitaria Incompleta (*)	Superior Universitaria Completa	Total relativo
Arequipa	66	19	15	100
Cajamarca	70	18	12	100
Chiclayo	78	13	9	100
Chimbote	78	14	8	100
Cusco	61	21	18	100
Huancayo	68	17	15	100
Iquitos	87	10	3	100
Lima	71	15	14	100
Metropolitana				
Piura	69	20	10	100
Pucallpa	83	14	4	100
Puno-Juliaca	69	18	13	100
Trujillo	75	17	8	100
Promedio**	73	16	11	100
Perú urbano	75	14	11	100

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares. III - Trimestre 2000 y 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas:

(*) Se ha juntado a los profesionales de nivel técnico con los que tienen carreras universitarias incompletas por tener promedios de ingresos similares.

(**) Promedio simple.

3.3 Distribución de la PEA ocupada según ocupación ejercida

En el siguiente cuadro se presenta una clasificación ad-hoc de los grupos de ocupaciones, esta clasificación y el nivel educativo de las personas son la base para la construcción del indicador de desajuste ocupacional ya mencionado en la primera sección de este documento.

Para la clasificación de las ocupaciones se tomaron en cuenta: los tipos de tareas, el nivel de responsabilidad, el grado de autoridad, los niveles de subordinación, la posición dentro de la empresa y el grado de formación profesional o tecnológica requerida.

De esta manera se determinó que para el año 2001 en el ámbito del Perú urbano sólo el 6 por ciento de los ocupados trabajan en ocupaciones profesionales o de dirección, mientras que la mayoría relativa se dedica a ocupaciones intermedias (46%) y un importante 36% se dedican a ocupaciones elementales para las cuales no es necesario contar con calificación.

Entre los principales resultados destacan los obtenidos para la ciudad del Cusco donde la PEA ocupada tiene una mayor participación relativa en ocupaciones profesionales y de dirección (12%) y también la menor participación relativa en ocupaciones elementales (24%). Por otro lado, Chiclayo, Lima Metropolitana y Pucallpa son las ciudades que concentran en su PEA ocupada un importante porcentaje de personas que realizan ocupaciones elementales; mientras que en la ciudad de Iquitos se observa un elevado porcentaje de ocupados dedicados a actividades vinculadas al comercio por menor, 31% de los ocupados frente al 22% en el promedio nacional.

A partir de los resultados obtenidos en esta sección y en la anterior se puede apreciar que en todas las ciudades, la fracción de ocupados con nivel profesional es mayor que la proporción de ocupados que se desempeñan como profesionales y directivos (en el caso del Perú urbano estas cifras son de 11 y 6% respectivamente), estos resultados ya reflejan el desajuste ocupacional existente y dan pie a la siguiente sección donde se cuantifican dichas brechas.

Cuadro 3

Ciudades principales: Distribución de la PEA ocupada según ocupación ejercida, 2000 y 2001 (en porcentajes)

Ciudades	Ocupaciones elementales	Ocupaciones intermedias	Ocupaciones técnicas	Ocupaciones Profesionales y de dirección	Total
Arequipa	29	51	11	8	100
Cajamarca	30	47	15	8	100
Chiclayo	36	48	10	7	100
Chimbote	34	51	9	6	100
Cusco	24	50	14	12	100
Huancayo	25	54	14	7	100
Iquitos	25	56	15	4	100
Lima	35	44	13	8	100
Piura	32	47	15	6	100
Pucallpa	35	50	11	3	100
Puno-Juliaca	33	49	10	8	100
Trujillo	26	55	14	5	100
Promedio*	30	50	13	7	100
Perú urbano	36	46	12	6	100

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares. III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas: *Promedio simple.

3.4 Estimación de la adecuación ocupacional

Los ocupados de nivel universitario presentan un alto grado de subutilización ocupacional, pues cerca de la mitad de ellos, (46.7%) en promedio, no se desempeñan en ocupaciones relacionadas a su profesión. Las mayores diferencias entre ciudades ocurren en Chimbote y Huancayo, donde la ciudad de Chimbote presenta el menor grado de subutilización, 32% y Huancayo el mayor con 58%.

Cuadro 4

PEA Ocupada del nivel superior universitario completo según adecuación ocupacional, 2000 y 2001(en porcentajes)

Ciudades	Subutilización	Adecuación	Total relativo	Total absoluto
Arequipa	51.1	48.9	100.0	51886
Cajamarca	43.0	57.0	100.0	5588
Chiclayo	40.9	59.1	100.0	17649
Chimbote	32.4	67.6	100.0	9866
Cusco	43.7	56.3	100.0	20318
Huancayo	58.0	42.0	100.0	19165
Iquitos	53.2	46.8	100.0	10244
Lima	48.9	51.1	100.0	461075
Piura	54.6	45.4	100.0	14611
Pucallpa	42.4	57.6	100.0	3193
Puno-Juliaca	41.5	58.5	100.0	17828
Trujillo	50.1	49.9	100.0	19965
<i>Promedio*</i>	<i>46.7</i>	<i>53.4</i>	<i>100.0</i>	<i>54282</i>
<i>Perú urbano</i>	<i>47.5</i>	<i>52.5</i>	<i>100.0</i>	<i>787229</i>

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Nota: (*) Promedio simple.

A diferencia de los ocupados de nivel universitario, los profesionales de nivel técnico presentan el mayor grado de subutilización ocupacional superando en casi 10 puntos a estos, ya que en promedio el 55% de las personas que han realizado estudios de nivel

técnico o no han concluido sus estudios universitarios, laboran en ocupaciones que requieren un nivel de calificación menor al que estos poseen. Siendo Cajamarca y Pucallpa las únicas ciudades que presentan porcentajes de subutilización menores al 50%. Mientras que la ciudad que tiene el mayor porcentaje de técnicos subutilizados es Arequipa, la cual presenta un porcentaje de 65 puntos.

Cuadro 5

PEA Ocupada del nivel superior no universitario completo y superior universitario incompleto según adecuación ocupacional, 2000 y 2001
(en porcentajes)

Ciudades	Subutilización	Adecuación	Sobreutilización	Total relativo	Total absoluto
Arequipa	65.1	31.1	3.9	100.0	60097
Cajamarca	44.3	48.9	6.8	100.0	8473
Chiclayo	53.9	39.9	6.2	100.0	24316
Chimbote	56.9	41.0	2.1	100.0	17282
Cusco	58.3	37.3	4.4	100.0	23252
Huancayo	62.0	34.0	4.0	100.0	20651
Iquitos	50.1	46.1	3.9	100.0	14996
Lima	56.9	40.0	3.1	100.0	485975
Piura	49.7	43.0	7.3	100.0	28404
Pucallpa	45.1	51.6	3.3	100.0	11926
Puno-Juliaca	60.6	35.7	3.7	100.0	24629
Trujillo	59.8	37.7	2.5	100.0	39510
<i>Promedio*</i>	<i>55.2</i>	<i>40.5</i>	<i>4.3</i>	<i>100.0</i>	<i>63293</i>
<i>Perú urbano</i>	<i>57.4</i>	<i>38.8</i>	<i>3.8</i>	<i>100.0</i>	<i>1064639</i>

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 2000 y 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Nota: (*) Promedio simple.

3.5 Las carreras con mayor subutilización ocupacional

A partir de la información proveniente de la Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo se presentan las carreras de nivel universitario y técnico que enfrentan mayor grado de subutilización en el mercado de trabajo. Con el fin de tener datos estadísticamente representativos se optó por organizar los resultados por grupos profesionales, de esta manera al interior de cada grupo se puede identificar las carreras que lo integran. Adicionalmente, sólo se presentan los resultados de aquellos grupos profesionales que en cada ciudad superaron los 30 casos, por lo que la no inclusión de algún grupo profesional no implica, necesariamente, que dicho grupo no se encuentren en estado de subutilización.

Los grupos profesionales de nivel universitario que presentan altos y persistentes porcentajes de subutilización, en la mayoría de ciudades, son los vinculados al derecho y las ciencias económicas, así como los arquitectos, ingenieros y afines. Dichas carreras, coincidentemente son las que cuentan con mayor número de matriculados y son ofertadas por un gran número de universidades.

Por su parte los médicos y profesionales afines presentan importantes niveles de subutilización en las ciudades de Arequipa y Puno-Juliaca; mientras que los profesionales en ciencias sociales, humanas y religiosas son significativos y a la vez presenta una subutilización elevada sólo en Lima Metropolitana. Similar es el caso de los profesionales en ciencias biológicas y otras disciplinas de la ciudad de Cajamarca.

Los profesionales de nivel técnico que se encuentran subutilizados se ubican en las mismas especialidades de los profesionales universitarios que ya mencionamos. El caso del grupo profesional de profesores es abordado líneas abajo.

Cuadro 6

Ciudades principales: Subutilización en las carreras profesionales, 2000.

Ranking	Grupos Profesionales	Porcentaje de subutilización				
		Cusco	Huancayo	Trujillo	Iquitos	Piura
1	Profesionales del derecho, de las ciencias económicas	56.6	75.8	55.0	71.4	66.2
2	Profesores (maestros y/o pedagogos)	29.7	24.4	15.8	23.4	11.6
3	Arquitectos, ingenieros y afines	53.5	72.7	59.9		
4	Técnicos en economía, administración de empresas, derecho			70.0		59.5

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2000.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas:

1. Sólo se incluyen los resultados de aquellos grupos profesionales que en cada ciudad superaron los 30 casos y que presentaron un porcentaje de subutilizados mayor al 30%.
2. El grupo de los profesionales en derecho y ciencias económicas agrupa a los contadores, administradores, abogados y economistas; el grupo de los profesores (maestros y/o pedagogos) está conformado por los profesores de universidades, de educación secundaria y básica, de primaria, educación inicial, educación especial, profesor de academias y CENECAPEs y otros profesionales de la enseñanza; el grupo de los profesionales en arquitectura e ingenieros abarca a los ingenieros electrónicos, civiles, químicos, minas e industriales; finalmente el grupo de los técnicos en economía, administración de empresas y derecho agrupa las carreras de economía, contabilidad, y administración pero de nivel técnico.

Cuadro 7

Ciudades principales: Subutilización en las carreras profesionales, 2001.

Ranking Grupos Profesionales		Porcentaje de subutilización						
		Chimbote	Arequipa	Cajamarca	Chiclayo	Puno-Juliaca	Pucallpa	Lima
1	Profesionales del derecho, de las ciencias económicas	64.8	63.9	53.5	60.8	59.3	70.4	64.6
1	Profesores (maestros y/o pedagogos)	13.1	26.8	29.0	24.2	35.1	17.0	22.4
2	Médicos y profesionales afines		51.2	36.9	32.4	54.5		37.0
3	Arquitectos, ingenieros y afines		65.3	39.4		77.7		65.6
4	Técnicos en electricidad, electrónica, ingeniería y afines	70.2	62.2				46.9	56.0
5	Técnicos en economía, administración de empresas, derecho.							73.1
5	Técnicos de nivel medio de la medicina moderna y la salud							48.2
5	Profesionales en ciencias sociales, humanas y religiosas							71.8
5	Profesionales en ciencias biológicas y otras disciplinas			73.1				

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas:

1. Sólo se incluyen los resultados de aquellos grupos profesionales que en cada ciudad superaron los 30 casos.
2. El grupo de los profesionales en derecho y ciencias económicas agrupa a los contadores, administradores, abogados y economistas; el grupo de los profesores (maestros y/o pedagogos) está conformado por los profesores de universidades, de educación secundaria y básica, de primaria, educación inicial, educación especial, profesor de academias y CENECAPEs y otros profesionales de la enseñanza; el grupo de médicos y afines incluye a los médicos, obstétricas, odontólogos, farmacéuticos, dietistas y personal de enfermería de nivel superior; el grupo de los profesionales en arquitectura e ingenieros abarca a los ingenieros electrónicos, civiles, químicos, minas e industriales; los técnicos en electricidad, electrónica, ingeniería y afines incluye a los técnicos, en electricidad, electrónica, mecánica y a los técnicos en ingeniería civil, minas e industrial; el grupo de los técnicos en economía, administración de empresas y derecho agrupa las carreras de economía, contabilidad y administración pero de nivel técnico; el grupo de profesionales en ciencias sociales, humanas y religiosas agrupa las carreras de filosofía, arqueología, antropología, sicología y trabajadores sociales; finalmente el grupo de ciencias biológicas agrupa a los biólogos y a los agrónomos.

Nota aparte merece el grupo profesional de profesores, pues es el grupo que presenta la mayor participación del total de ocupados con profesión (22%, seguido de los profesionales del derecho y las ciencias económicas con 16%, en el Perú urbano). Estos profesionales a pesar de constituir un grupo numeroso, presentan un porcentaje de subutilización menor al 30% en todas las ciudades, salvo Puno-Juliaca donde el indicador alcanza al 35.1% del total.

Un estudio más detallado de este grupo revela que el subgrupo conformado por aquellos con estudios universitarios incompletos son los que se encuentran en una situación más desfavorable, en cuanto a la utilización de su mano de obra. Sin embargo este mismo grupo es el que cuenta con menor participación dentro de los subutilizados del grupo profesional de profesores. Una característica adicional de este subgrupo es que poco más de la mitad (56%) pertenecen al grupo ocupacional de vendedores; cabe señalar que la mayoría de personas que cuentan con estudios universitarios incompletos relacionados a la enseñanza ya no se encuentran estudiando (62%)

No obstante, el porcentaje de subutilizados de todo el grupo es relativamente bajo, comparado con otros grupos profesionales, en términos absolutos y al nivel de Perú urbano, el 25.5% de subutilizados se traduce en 109,137 profesionales de la educación que se dedican a ocupaciones que requieren menor calificación; cifra preocupante si se tiene en cuenta que el total de subutilizados de todas las profesiones asciende a 985,398 personas.

Cuadro 8

Perú urbano: Subutilizados del grupo profesional constituido por profesores (1). 2001 (En porcentajes)

Nivel educativo	Subutilizados	Participación
Superior no universitario completo	23.3	39.5
Superior universitario incompleto	60.1	23.7
Superior universitario completo	20.2	36.8
Total relativo	25.5	100.0
Total absoluto	109,137	

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas:

(1) El grupo de los profesores (maestros y/o pedagogos) está conformado por los profesores de universidades, de educación secundaria y básica, de primaria, educación inicial, educación especial, profesor de academias y CENEAPES y otros profesionales de la enseñanza.

3.6 Subutilización por centro de estudio superior: estatal o no estatal

En la PEA ocupada, seis de cada diez profesionales han cursado sus estudios en un centro de educación estatal. Existen diferencias entre las ciudades, así Lima Metropolitana es la

que tiene, aproximadamente, la misma proporción de profesionales que proceden de centros estatales y no estatales. En algunas ciudades donde las universidades particulares son de reciente creación las personas han estudiado básicamente en centros estatales (Chimbote 91.8%, Iquitos 82%). Sin embargo, en la mayoría de ciudades entre el 60% y el 80% de los profesionales ha adquirido su carrera en instituciones públicas (Ver Anexo 1).

Existe la percepción de que las deficiencias en la calidad de la educación, que pueden afectar negativamente las posibilidades de una buena inserción laboral, son más álgidas en los centros de formación estatales, debido a las restricciones en los recursos asignados. Esto llevaría a pensar que la mayor proporción de egresados que se encuentren en una situación de subutilización de sus calificaciones provendría de centros de estudio estatales. Sin embargo, los resultados muestran que este problema se manifiesta con similar intensidad en los egresados de las instituciones públicas y privadas, siendo ligeramente superior la cifra de los centros no estatales (Ver Cuadro 8)

Cuadro 9

Ciudades principales: Subutilización según centro de estudio de procedencia, 2000 y 2001 (en porcentajes)

Ciudades	Profesionales 1/			Técnicos 2/		
	Estatal	No estatal	Total	Estatal	No estatal	Total
Arequipa	48.5	55.6	51.1	60.9	70.1	65.1
Cajamarca	42.4	n.s.	43.0	43.2	52.9	44.3
Chiclayo	42.1	n.s.	40.9	53.1	55.2	53.9
Chimbote	25.6	n.s.	32.4	48.8	68.3	56.9
Cusco	44.1	n.s.	43.7	55.3	66.7	58.3
Huancayo	56.3	n.s.	58.0	63.5	58.2	62.0
Iquitos	49.1	n.s.	53.2	48.6	n.s.	50.1
Lima M.	48.9	49.0	48.9	58.2	56.1	56.9
Piura	54.1	56.0	54.6	44.2	59.1	49.7
Pucallpa	39.9	n.s.	42.4	45.0	45.6	45.1
Puno-Juliaca	42.5	39.4	41.5	54.6	76.2	60.6
Trujillo	45.4	n.s.	50.1	59.4	60.2	59.8
Perú urbano	46.4	49.5	47.5	55.4	59.9	57.4

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Notas:

- (1) Se refiere a aquellos ocupados del nivel educativo superior universitario completo.
- (2) Incluye a los ocupados del nivel superior no universitario completo y superior universitario incompleto.
- (3) n.s. es "no significativo", ya que el grupo del cual provienen (estatal o no estatal) no superó los 30 casos.

Teniendo en cuenta el total de subutilizados, los profesionales en dicha situación provienen en su mayoría de centros de estudios estatales. Esto es un reflejo de la concentración de estudiantes en los centros de educación pública. A nivel nacional urbano se tiene que el 63.6% del total de subutilizados estudió en centros estatales y el 36.4% en centros particulares.

En cuanto a los resultados por ciudades se observa que la elevada proporción registrada en la ciudad de Cajamarca y Huancayo se justifica porque aún no egresa la primera promoción de las tres universidades privadas recientemente creadas en 1998 (U.P. de Jaén y U.P. Antonio Guillermo Urrelo en Cajamarca y U.P. Continental de Ciencia e Ingeniería en Huancayo); mientras que en las ciudades de Cusco y Chiclayo pese a la existencia de universidades privadas creadas antes de 1998, estas tienen una baja proporción de egresados respecto a las universidades estatales (9.6% del total de egresados en la ciudad de Cusco provienen de universidades privadas, mientras que en Chiclayo esta cifra alcanza al 17.3% del total de egresados)¹⁴ (Ver Anexo 2).

En el caso de los profesionales de nivel técnico, en condición de desajuste ocupacional, las principales diferencias, en cuanto a la procedencia del centro de estudio, se dan en las ciudades de Cajamarca, Pucallpa, Iquitos, Huancayo y Cusco, ciudades en las que la procedencia de los subutilizados de nivel técnico por centro de estudio se inclina mayoritariamente al sector estatal. Lima Metropolitana presenta un comportamiento contrario a todas las demás ciudades estudiadas, ya que el mayor porcentaje de subutilizados proviene de centros de estudios no estatales (60.6%), este último resultado estaría reflejando la concentración de instituciones educativas privadas en la ciudad de Lima Metropolitana (Ver Cuadro Anexo 3).

4. Conclusiones

- a) En promedio, el 27% de la población ocupada ha llegado a cursar estudios superiores, sean técnicos o universitarios. Esta cifra es superior a la registrada con países vecinos como Bolivia y Paraguay, específicamente en lo referido al nivel universitario completo.
- b) La oferta educativa se encuentra divorciada de las necesidades del sector productivo. No existen niveles de coordinación entre las entidades privadas y públicas involucradas en la orientación de la oferta educativa, de tal forma que ésta responda a la demanda laboral. Por otro lado, se ha dado un crecimiento acelerado del sistema educativo superior, tanto universitario como no universitario, que se traduce en la masificación de carreras de baja demanda y en problemas de calidad de la instrucción que se imparte.
- c) La estimación de la adecuación de los profesionales con la ocupación que ejercen se realizó con un indicador construido especialmente para eso. Los resultados muestran un alto grado de subutilización de la mano de obra, tanto universitaria como técnica, que supera el 46% en promedio para los profesionales y 55% en el caso de los técnicos. Esta situación se presenta en las 12 ciudades estudiadas.

¹⁴ Fuente: Perú en Números 2001 - Instituto Cuánto.

- d) Se ha identificado a los grupos profesionales con mayores problemas de subutilización, donde destacan los Profesionales del Derecho y de las Ciencias Económicas, es decir, los abogados, contadores, administradores y economistas; siendo estas especialidades las que presentan la mayor población estudiantil.
- e) El problema de la subutilización ocupacional afecta de manera similar a los egresados de los centros estatales y privados. Sin embargo, del total de subutilizados, la mayoría procede de centros estatales, lo cual se debe a que el grueso de profesionales proviene de los mismos.
- f) La solución a este problema requiere la coordinación de diversas entidades: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación, Asamblea Nacional de Rectores, gremios empresariales, entre otros. Esta situación afecta a dos grupos: a) a los profesionales que en estos momentos enfrentan la subutilización de sus calificaciones, y b) a los jóvenes que están iniciando o cursando sus carreras en los centros de educación superior y son potenciales candidatos a sufrir esta situación en el futuro. Ciertamente que las medidas deben ser diferenciadas para cada grupo y se deben tomar cuanto antes para atender una situación que no se resolverá en el corto plazo.

ANEXOS

Anexo 1

Ciudades principales: Distribución de los ocupados con educación superior¹ por centros de estudios de procedencia

<i>Ciudades</i>	<i>Centro de estudios de procedencia</i>		<i>Total relativo</i>	<i>Total absoluto</i>
	<i>Estatal</i>	<i>No estatal</i>		
Arequipa	59.2	40.8	100.0	1 11,983
Cajamarca	91.8	8.2	100.0	14,242
Chiclayo	70.1	29.9	100.0	42,210
Chimbote	64.9	35.1	100.0	27,696
Cusco	81.4	18.6	100.0	44,212
Huancayo	80.5	19.5	100.0	40,304
Iquitos	81.8	18.2	100.0	25,838
Lima	48.1	51.9	100.0	973,981
Piura	65.3	34.7	100.0	43,443
Pucallpa	85.4	14.6	100.0	15,313
Puno-Juliaca	70.3	29.7	100.0	43,742
Trujillo	61.0	39.0	100.0	59,975
Perú urbano	59.7	40.3	100.0	1,894,396

Nota: 1/ Incluye a superior universitaria completa e incompleta y técnica completa.

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2000 y 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Anexo 2**Ciudades principales: Centro de estudio de procedencia de los subutilizados de nivel superior universitario completo**

Ciudades	Centro de estudios de procedencia		Total relativo	Total Absoluto (*)
	Estatad	No estadad		
Arequipa	60.1	39.9	100.0	26501
Cajamarca	95.0	5.0	100.0	2402
Chiclayo	82.8	17.2	100.0	7218
Chimbote	60.1	39.9	100.0	3200
Cusco	91.7	8.3	100.0	8870
Huancayo	88.1	11.9	100.0	11110
Iquitos	72.6	27.4	100.0	5448
Lima	55.9	44.1	100.0	225578
Piura	69.5	30.5	100.0	7984
Pucallpa	78.5	21.5	100.0	1353
Puno-Juliaca	68.9	31.1	100.0	7395
Trujillo	74.5	25.5	100.0	9993
Perú urbano	63.6	36.4	100.0	373900

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

(*) Número de personas subutilizadas

Anexo 3**Ciudades principales: Centro de estudio de procedencia de los subutilizados de nivel superior no universitario completo y superior universitario incompleto**

Ciudades	Centro de estudios de procedencia		Total relativo	Total Absoluto (*)
	Estatad	No estadad		
Arequipa	51.6	48.4	100.0	39100
Cajamarca	86.5	13.5	100.0	3753
Chiclayo	61.3	38.7	100.0	13102
Chimbote	50.2	49.8	100.0	9826
Cusco	70.0	30.0	100.0	13558
Huancayo	72.9	27.1	100.0	12798
Lima	39.4	60.6	100.0	276703
Iquitos	81.8	18.2	100.0	7507
Piura	55.8	44.2	100.0	14122
Pucallpa	85.6	14.4	100.0	5379
Puno-Juliaca	65.0	35.0	100.0	14930
Trujillo	50.2	49.8	100.0	23612
Perú urbano	52.8	47.2	100.0	611498

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares - III Trimestre 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

(*) Número de personas subutilizada

EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE URBANO: UN ENFOQUE DE OFERTA LABORAL FAMILIAR

INTRODUCCIÓN

La alteración del panorama del empleo dependiente ha significado cambios en las relaciones de trabajo y ha producido problemas de “desprotección” los cuales han determinado cambios en la capacidad de generación de ingresos de las familias.

La mundialización, la deuda externa, los programas de ajuste estructural, los procesos de privatización, los adelantos tecnológicos y cambios en la organización y funcionamiento de las empresas, entre otros motivos, se han traducido en un deterioro de las condiciones de empleo¹⁵, llevando a que las familias reasignen sus recursos de mano de obra, buscando mantener niveles de consumo previos. Esta “estrategia familiar” de reasignación de recursos se manifiesta con especial fuerza en el desarrollo del sector informal y el crecimiento de las situaciones de trabajo no declarado, al margen de la legislación.

En el sector informal trabaja el 60% de los ocupados a nivel nacional urbano; y al interior de este sector los independientes son el grupo mayoritario, con gran predominio de los independientes no calificados; estos últimos determinan que los independientes sean el grupo con más bajos ingresos de la PEA ocupada remunerada.

El objetivo de este trabajo es estudiar al conjunto de trabajadores denominados “independientes”. Desde un enfoque de oferta laboral familiar se busca determinar las variables que influyen en la inserción laboral de los hogares jefaturados por trabajadores independientes y cómo esta participación en el mercado se constituye en parte de una estrategia familiar para proveerse de ingresos.

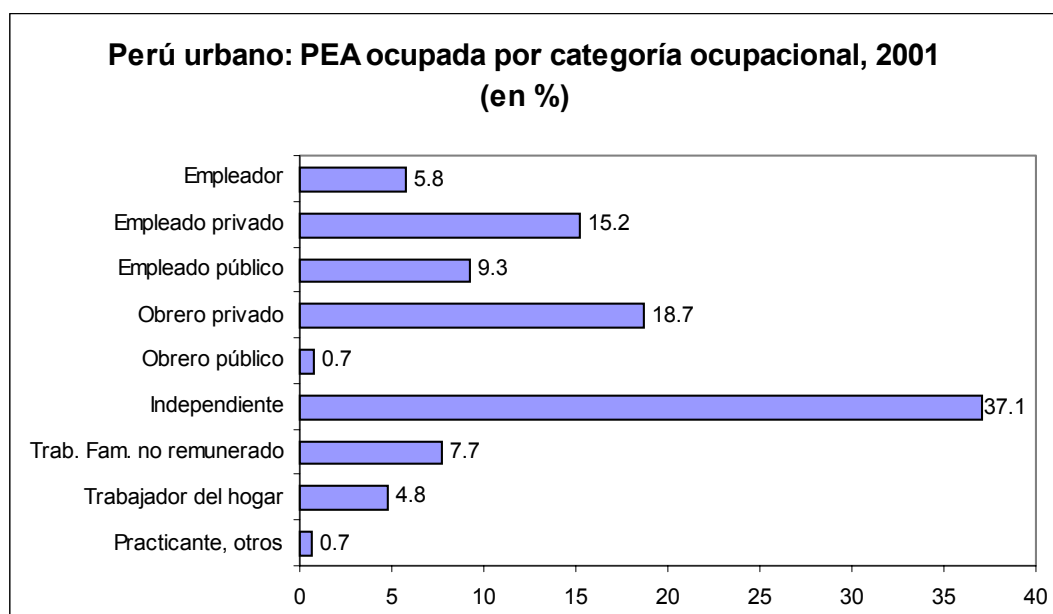
Los datos empleados corresponden al denominado “Archivo familiar”, elaborado sobre la base de la Encuesta Nacional de Hogares especializada en Niveles de Empleo (III trimestre) del 2001, para el Perú Urbano. La organización del artículo es la siguiente: en la primera y segunda sección se realiza una caracterización del trabajador independiente y de los hogares jefaturados por los mismos respectivamente; en la tercera sección se expone brevemente el marco conceptual sobre el que gira el presente documento; en la sección cuatro se comenta la estrategia empírica usada para el tratamiento de la información y se exponen los resultados; finalmente, se señalan las principales conclusiones.

¹⁵ OIT (2000), Documento técnico de base. Reunión de expertos sobre trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección (la relación del trabajo: ámbito personal), Ginebra, 15-19 de mayo del 2000.

1 CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJADOR INDEPENDIENTE

La definición tradicional del trabajador independiente tiene sustento en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) de la OIT, la cual considera que el trabajador por cuenta propia es la persona que explota su propia empresa económica o que ejerce independientemente una profesión u oficio, pero no tiene ningún empleado a sueldo o salario.

Gráfico 1



Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Para efectos de comparación, y de ahora en adelante, se utilizará a los trabajadores dependientes o asalariados como referentes; este último grupo se encuentra conformado por los empleados y obreros tanto públicos como privados. En su conjunto los trabajadores independientes y dependientes conforman el 81 por ciento del total de ocupados (37.1% y 43.9% respectivamente) tal como se muestra en el gráfico 1.

1.1 Estructura demográfica

Los trabajadores independientes en el Perú urbano constituyen el 37.1% del total de ocupados (2,837,228 personas), y a diferencia de lo que ocurre con los asalariados, la estructura demográfica de los independientes revela que hay un reparto equitativo entre sexos (50.9% son hombres y 49.1% mujeres), cosa que no ocurre con los asalariados donde la mayoría de estos son hombres (66.2%).

En cuanto a la edad, los trabajadores independientes se caracterizan por poseer minoritariamente, respecto a los dependientes, edades de 14 a 24 años. De esta manera,

mientras los ocupados asalariados jóvenes representan el 25.8% del total, los jóvenes independientes representan la mitad de dicho porcentaje (13.7%)

Cuadro 1

Perú urbano: Estructura demográfica de los trabajadores independientes y dependientes. 2001

	Categoría ocupacional		Total
	Dependiente 1/	Independiente	
Hombre			
14 a 24 años	17.7	7	12.8
25 a 44 años	34.6	24.6	30
45 a 54 años	8.9	9.6	9.3
55 y más años	5	9.6	7.1
Subtotal	66.2	50.9	59.1
Mujer			
14 a 24 años	8.1	6.7	7.4
25 a 44 años	20.7	25.6	23
45 a 54 años	4.1	9.5	6.6
55 y más años	0.9	7.3	3.9
Subtotal	33.8	49.1	40.9
Total			
14 a 24 años	25.8	13.7	20.2
25 a 44 años	55.3	50.2	53.0
45 a 54 años	13	19.1	15.9
55 y más años	5.9	16.9	11.0
Total relativo	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	3,329,873	2,837,228	6,167,101

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T 2001
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).
1/ Concentra a los empleados y obreros tanto públicos como privados.

1.2 Nivel educativo y capacitación para el trabajo

Los trabajadores independientes se caracterizan por su bajo nivel educativo y pobre capacitación para el trabajo. En efecto, sólo el 11.7% de los independientes cuentan con estudios superiores universitarios o técnicos, mientras que la mayoría ha aprendido su oficio como resultado de su experiencia (36.4%)

Además de las grandes diferencias, desfavorables a los independientes, en cuanto a capacitación e ingresos, el cuadro muestra como el nivel de calificación incide de forma positiva sobre el nivel de ingreso promedio. Por lo que queda claro que una medida de corto plazo, orientada al mejoramiento de ingresos, debería tener en cuenta programas de capacitación dirigidos a este grupo de trabajadores.

Cuadro 2

Perú urbano: Capital humano de la PEA ocupada asalariada e independiente, 2001

	Asalariado		Independiente	
	Ingreso promedio 1/	%	Ingreso promedio 1/	%
Superior Universitaria Completa	2,185	16.5%	1,231	5.8%
Superior no Universitaria completa	1,103	13.2%	619	5.9%
Curso de capacitación para el trabajo 2/.	830	29.2%	418	28.6%
Oficio aprendido por experiencia 3/.	574	23.6%	357	36.4%
Sin capacitación 4/.	589	17.5%	349	23.4%
Total	986	100.0%	439	100.0%
Horas de trabajo semanales (promedio)	49		45	

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

1/. Ingresos en nuevos soles del tercer trimestre del 2001.

2/. Concentra a los que llevan o han llevado un curso o programa de capacitación que los prepare para un trabajo u oficio. Excluye a los que cuentan con superior completa.

3/. Hace referencia al aprendizaje logrado a través de la experiencia. No incluye a los que cuentan con superior completa ni a los que han recibido algún curso de capacitación para el trabajo.

4/. Se refiere a los que no han recibido ninguna de las formas de capacitación antes mencionadas.

1.3 Sector económico

En cuanto a la rama de actividad o sector económico en el cual trabajan los independientes, las estadísticas señalan un reparto equitativo y mayoritario en las ramas de servicios y comercio. El 39% y 39.8% de independientes trabajan en las ramas de comercio y servicios, respectivamente.

Un análisis al interior de cada grupo muestra que casi todos los trabajadores pertenecientes a la rama de comercio se desempeñan como vendedores al por mayor y por menor o vendedores ambulantes (97.1%); mientras que los grupos ocupacionales a los que pertenecen los que trabajan en el sector de servicios son más variados, pero se concentran principalmente en los grupos ocupacionales de conductores de medios de transporte, limpiadores de establecimientos y personal de servicios no clasificados como fotógrafo ambulante, jardinero, servicio de alquiler de videos, etc (41% en total)

Cuadro 3

**Perú urbano: Rama de actividad de los trabajadores independientes y dependientes.
2001**

Ramas de actividad	Categoría ocupacional		Total
	Dependiente	Independiente	
Extractivas	8.0%	8.7%	8.3%
Industrias	16.5%	9.7%	13.4%
Construcción	6.4%	2.8%	4.7%
Comercio	13.3%	39.0%	25.1%
Servicios	55.8%	39.8%	48.5%
Total relativo	100.0%	100.0%	100.0%
Total absoluto	3,329,873	2,837,228	6,167,101

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T 2001
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

1.4 Ingresos

El desbalance en la capacitación de los independientes, respecto a los asalariados, se encuentra estrechamente vinculado con su baja productividad, la misma que se refleja en los menores ingresos relativos percibidos. Así, más de la mitad de los trabajadores independientes perciben ingresos menores a los S/.400, siendo su ingreso promedio inferior a la mitad de los ingresos de los trabajadores asalariados (S/. 439 versus S/. 986)

Cuadro 4

Perú urbano: Ingresos de los trabajadores independientes y dependientes. 2001

Rango de ingresos mensual (en S/.)	Categoría ocupacional		Total
	Dependiente	Independiente	
Menos de 200	12.3%	37.7%	24.0%
200.00-399.99	15.1%	23.0%	18.7%
400.00-599.99	18.6%	16.8%	17.8%
600.00-799.99	16.1%	9.7%	13.1%
800.00-999.99	13.3%	4.7%	9.4%
1000.00-1999.99	16.0%	6.4%	11.6%
2000.00-3999.99	5.7%	1.2%	3.7%
4000 a más	2.8%	0.4%	1.7%
Total relativo	100.0%	100.0%	100.0%
Ingreso promedio	S/. 986	S/. 439	S/. 734

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T 2001
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

2 HOGARES INDEPENDIENTES

De acuerdo a la posición en el hogar respecto al jefe del mismo, los trabajadores independientes se clasifican en tres grandes grupos: el conformado por los jefes de hogar, los cónyuges y los hijos; los cuales representan el 47.1, 26.9 y 18.3 por ciento respectivamente. Los grupos minoritarios lo constituyen otros parientes y los no parientes con una representación de 6.6 y 1.1 por ciento respectivamente.

Para efectos del estudio se les llamará hogares independientes a aquellos hogares cuya jefatura corresponda a un trabajador independiente. Resulta conveniente hacer dos observaciones respecto a la definición adoptada: la primera se refiere al hecho de que sólo se va a estudiar al 47% de independientes (los que jefaturan un hogar); en segundo lugar la categoría jefe de hogar es discutible, por cuanto existe una diferencia entre el Jefe declarado y el Jefe Efectivo, esto tiene que ver con el hecho que se tiende a reconocer como el Jefe de Hogar al varón de más edad de la casa, lo cual no necesariamente guarda relación con el papel de “proveedor principal” que interesa en el estudio; en el caso de la mujer, muchas veces se reconoce como Jefa de Hogar a la madre soltera, viuda o separada, independientemente de si esta participa o no en la fuerza de trabajo¹⁶.

2.1 Características de los hogares independientes

Una primera característica de los hogares se refiere a la estructura de los mismos de acuerdo con determinada clasificación. Una clasificación empleada responde a la existencia o no de lazos familiares en el hogar. Así, éstos se pueden clasificar en:

1. Hogares no familiares
 - Unifamiliares: Si el jefe del hogar vive solo
2. Hogares familiares
 - Nucleares: Conformados por el jefe de hogar, su cónyuge y/o hijos; o el jefe de hogar y sus hijos.
 - Extendidos: Es un hogar nuclear más otro pariente o el jefe de hogar más otro pariente.
 - Compuestos: Constituido por hogares nucleares más otros parientes y otros no parientes, o por el jefe de hogar más otros no parientes o adicionalmente parientes.

Una segunda clasificación se establece en relación con la existencia de la pareja o no en el hogar, por lo que se considera:

- Hogar completo, aquél donde el núcleo principal incluye a la pareja y alternativamente a cualquier otra persona (hijos, otros parientes y otros no parientes).

¹⁶ Garavito, Cecilia (1995) “Oferta de Trabajo en Lima Metropolitana: 1989-1992”, Documento de trabajo 121, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

- Hogar incompleto, se define ante la falta de uno de los cónyuges, dicha situación considera a los hogares conformados por una sola persona y aquellos en los que el jefe de hogar vive con cualquier otra persona distinta de su cónyuge.

Según la definición expuesta la mayoría de hogares independientes se caracterizan por ser nucleares y completos (50.4%), es decir hogares conformados por el jefe y su cónyuge y alternativamente hijos, siguen en orden de importancia los hogares extendidos y completos y los hogares nucleares e incompletos jefaturados por una mujer (15.4% y 10.4% respectivamente)

Cuadro 5

**Perú urbano: Tipo de hogar según características de completo o incompleto, 2001
(Hogares cuyo jefe es independiente)**

Tipo de hogar	Completo		Incompleto				Total	
			Con jefe varón		Con jefe mujer			
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Unifamiliar	-	0.0	56,627	4.2	27,554	2.0	84,181	6.2
Nuclear	681,694	50.4	27,932	2.1	140,087	10.4	849,713	62.9
Extendida	207,745	15.4	41,507	3.1	119,881	8.9	369,133	27.3
Compuesto	30,651	2.3	7,225	0.5	10,345	0.8	48,221	3.6
Total	920,090	68.1	133,291	9.9	297,867	22.0	1,351,248	100.0

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre del 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

3 MARCO CONCEPTUAL

El análisis de la oferta de trabajo tradicional¹⁷ trata al individuo como un ente aislado, sin tomar en cuenta las restricciones y/o ventajas que le representa pertenecer a algún grupo familiar. De esta manera, la participación laboral es analizada a partir de costes de oportunidad individuales sin tomar en cuenta las restricciones familiares.

Es para tomar en cuenta esta carencia que se desarrolla una teoría de la oferta de trabajo familiar¹⁸. Dentro de este enfoque la familia es vista como una unidad económica productora de bienes domésticos. La principal implicancia de esta observación es que el sujeto de análisis se traslada del individuo a la familia; ahora, cada miembro de la familia decide si participa o no en el mercado de trabajo según tres consideraciones: ingreso, ocio y necesidad de producir bienes domésticos.

Así, el tratamiento del ingreso se amplía respecto al individuo neoclásico. Dada una familia de dos miembros, A y B, un incremento en el salario de A provoca un efecto sustitución

¹⁷ El estudio de la decisión de participar en el mercado laboral ha estado dominado en la literatura económica por un enfoque neoclásico.

¹⁸ Un amplio desarrollo del tema puede hallarse en Kaufman, Bruce (1994) "The Economics of Labor Markets", Fourth Edition, Georgia State University.

positivo y un efecto ingreso negativo sobre el tiempo dedicado a trabajar de sí mismo, pero en B genera un efecto sustitución cruzado indeterminado y un efecto ingreso indirecto negativo.

De esta manera en un hogar hipotético conformado por un esposo que trabaja y una esposa e hijos adolescentes dedicados solamente a actividades fuera del mercado (tales como trabajos del hogar y estudios), el despido del trabajo del esposo, originado por una recesión en la economía, tendría un impacto sobre la decisión de oferta laboral de la esposa y los hijos. La pérdida de los ingresos del esposo significan un descenso de la riqueza familiar, lo que se traduce en un efecto ingreso negativo puro para los otros miembros de la familia. Asumiendo el ocio como un bien normal, la reducción en el ingreso familiar conduce a una disminución por la demanda de ocio e incrementa la oferta laboral de la esposa y/o hijos ya que estos buscan trabajo para suplementar el ingreso familiar.

Este comportamiento es conocido en la literatura como “Efecto del trabajador adicional” y representa la entrada temporal a la fuerza de trabajo por parte de los “Trabajadores secundarios” (la esposa o hijos adolescentes) en respuesta al desempleo del jefe de hogar o principal aportante. Si el efecto del trabajador adicional fuera la única influencia a tomar en cuenta, la fuerza laboral crecería más rápidamente durante las recesiones económicas, exacerbando, el desbalance entre demanda y oferta laboral; sin embargo, en períodos de recesión, y simultáneamente, un grupo de personas transitan hacia la inactividad por el “Efecto desaliento” por lo que el efecto neto sobre la oferta laboral dependerá, en términos cuantitativos, que efecto domine sobre el otro.

Teniendo en cuenta que la formulación del Efecto del Trabajador Adicional gira en torno a las variaciones del ingreso familiar, resulta claro plantear que una reducción de dicho ingreso puede ser provocada, entre otros motivos¹⁹, por la inserción del jefe a un empleo fuera del sector productivo estructurado, como es el caso del trabajo independiente.

Entonces, las variables que inciden en la probabilidad que un integrante del hogar, distinto del jefe, participe o no en el mercado de trabajo no se reducen a consideraciones de salario de mercado, sino también es necesario considerar las características del individuo y de su familia, en particular en este estudio interesa conocer el comportamiento laboral de los miembros del hogar cuando este es jefaturado por un trabajador independiente.

4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis de la Oferta Laboral Familiar

La tasa de participación familiar, definida como el porcentaje de personas de 14 años a más que se encuentran trabajando o buscando un trabajo (calculado en cada hogar), es el objeto de estudio de esta sección. Específicamente lo que se busca en esta sección es determinar

¹⁹ Estos motivos incluyen al desempleo o al empleo a tiempo parcial.

los factores que influyen en dicha participación según la condición laboral del jefe de hogar. En lo que sigue se reclasificará a los hogares en nucleares y no nucleares (incluye a extendidos y compuestos, pero no a los unifamiliares).

4.1.1 Análisis Descriptivo

Es probable que los hogares presenten comportamientos diferenciados frente al mercado de trabajo, de acuerdo con el tipo de hogar que conforman; por lo que en esta sección se realizará el análisis familiar haciendo la distinción entre hogares nucleares y no nucleares. Esto último debido a la mayor participación de los hogares nucleares respecto al total de hogares.

Llama la atención, según muestra el cuadro siguiente, el gran volumen de hogares en la que la tasa de participación familiar es igual a la unidad, es decir todos los miembros, en edad de trabajar, de dichos hogares se encuentran participando activamente en el mercado de trabajo. Tal es así que alrededor del 40% de hogares presentan esta característica.

Dos conclusiones se pueden derivar del cuadro. La primera es que son los hogares nucleares, principalmente, los que tienen esta característica y por otro lado que el porcentaje de hogares con participación total (participación igual a uno) es mayor, en términos relativos, en los hogares independientes que los dependientes lo que da indicios de la mayor oferta laboral familiar en los hogares independientes respecto a los dependientes.

Cuadro 6

Perú urbano: Tasa de participación de los hogares jefaturados por un trabajador independiente y dependiente

Tasa de participación	Trabajador independiente			Trabajador dependiente		
	Hogar nuclear	Hogar no nuclear	Total	Hogar nuclear	Hogar no nuclear	Total
Igual a uno	47.6%	36.2%	43.9%	44.6%	29.0%	40.3%
Menor que uno	52.4%	63.8%	56.1%	55.4%	71.0%	59.7%
Total relativo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total absoluto	849,713	417,354	1,267,067	915,760	350,846	1,266,606

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre del 2001

Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Para tener en cuenta lo anterior, se estudiará por separado a aquellos hogares en los que la tasa de participación familiar es igual a la unidad y el resto de hogares. En los dos cuadros siguientes se resumen las principales características de los hogares en estudio, de estos se pueden derivar dos tipos de análisis, uno que resulta al comparar a los independientes con los dependientes dentro de cada grupo y el otro producto de comparar los dos grandes grupos: hogares con tasa de participación unitaria y demás hogares.

Al interior de cada grupo la característica recurrente es que tanto el nivel educativo como todos los indicadores referidos a ingresos son menores para el caso de los hogares independientes. Por otro lado el análisis entre grupos nos da una primera aproximación de los posibles determinantes de la oferta laboral familiar, esto es factible ya que un grupo posee una tasa de participación mayor que la otra.

De esta manera, se puede observar que los hogares con mayor participación se caracterizan por tener un menor nivel educativo así como también un menor ingreso. En el caso del ingreso, es entendible la relación negativa entre ingreso y participación, ya que un menor ingreso familiar estaría “empujando”, a los miembros de la familia, a salir al mercado de trabajo; sin embargo la aparente relación negativa entre nivel educativo y participación contradice la creencia que una mayor educación eleva el costo de no trabajar por lo cual se espera una mayor tasa de actividad, una razón para justificar este hecho, es que dado que en los hogares en que la participación en el mercado de trabajo es total y el nivel educativo es menor, estos hogares, como parte de su estrategia familiar de obtener ingresos, se vean obligados a interrumpir los estudios de algunos de sus miembros.

Cuadro 7

Perú urbano: Características de los hogares cuya participación familiar es igual a uno, 2001				
	Hogar jefaturado por un independiente		Hogar jefaturado por un dependiente	
	Nuclear	No nuclear 1/	Nuclear	No nuclear 1/
Tasa de participación familiar	1.00	1.00	1.00	1.00
Número de miembros en el hogar	4.00	5.00	4.00	4.00
Número de perceptores	2.00	3.00	2.00	3.00
Número de hijos (respecto al jefe)	2.00	2.00	2.00	1.00
Menores de 5 años en el hogar	0.00	1.00	1.00	0.00
Años de estudio PEA familiar	8.88	7.78	10.89	10.43
Tasa de desempleo abierto familiar	4%	6%	5%	6%
Niños / PEA ocupada familiar	0.88	0.63	0.97	0.53
PET femenina / PET familiar	0.54	0.54	0.53	0.48
Perceptores / PET	0.84	0.83	0.90	0.88
Ingreso laboral familiar	867	1215	1702	1819
Ingreso no laboral familiar 2/	84	136	99	174
Ingreso laboral por perceptor	477	470	921	702
Ingreso total per cápita	274	308	530	499

Fuente: Convenio MTPE - INEI. En encuesta Nacional de Hogares, III-T 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

1/ No incluye hogares unifamiliares. No nucleares agrupa a extendidos y compuestos

2/ Son los que provienen de rentas, pensiones de jubilación o alimentos, transferencias corrientes o ingresos extraordinarios

Perú urbano: Características de los hogares cuya participación familiar es menor a uno. 2001				
	Hogar jefaturado por un independiente		Hogar jefaturado por un dependiente	
	Nuclear	No nuclear 1/	Nuclear	No nuclear 1/
Tasa de participación familiar	0.57	0.62	0.53	0.60
Número de miembros en el hogar	5.00	6.00	5.00	6.00
Número de perceptores	2.00	2.00	2.00	2.00
Número de hijos (respecto al jefe)	3.00	2.00	3.00	2.00
Menores de 5 años en el hogar	0.00	1.00	0.00	1.00
Años de estudio PEA familiar	9.48	9.10	11.18	10.67
Tasa de desempleo abierto familiar	4%	6%	3%	6%
Niños / PEA ocupada familiar	0.91	0.64	1.13	0.79
PET femenina / PET familiar	0.51	0.54	0.50	0.56
Perceptores / PET	0.50	0.53	0.50	0.54
Ingreso laboral familiar	894	1406	1801	2410
Ingreso no laboral familiar	161	314	196	386
Ingreso laboral por perceptor	520	633	1146	1112
Ingreso total per cápita	244	300	473	519

Fuente: Convenio MTPE - INEI. En encuesta Nacional de Hogares, III-T 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

1/ No incluye hogares unifamiliares. No nucleares agrupa a extendidos y compuestos

2/ Son los que provienen de rentas, pensiones de jubilación o alimentos, transferencias corrientes o ingresos extraordinarios

Cuadro 8

4.1.2 Evaluación del Modelo de Decisión Familiar con Variables Familiares²⁰

Con el fin de determinar las variables que determinan la participación familiar se especificó y estimó una regresión usando el procedimiento de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Dicho modelo tiene como variable dependiente la tasa de participación familiar y como independientes un conjunto de variables que son detallados en el anexo.

El modelo de decisión familiar se evaluó primero para todos los hogares en estudio (hogares con jefe dependiente e independiente, excluyendo a los unifamiliares y aquellos cuya tasa de participación sea la unidad) según la condición de dependencia o independencia del jefe de hogar y posteriormente, indagamos los determinantes de la tasa de participación para hogares nucleares en particular, dada su representatividad sobre el total de hogares urbanos (alrededor del 63%).

²⁰ En el anexo se incluye la especificación del modelo.

En el cuadro 9 se presentan los resultados de las regresiones de los determinantes de la tasa de participación familiar, según sean hogares jefaturados por independientes o dependientes, y en particular se evaluaron los resultados para hogares nucleares.

Analizando el comportamiento de la tasa de participación en cada caso se obtiene que la proporción de menores sobre la PEA ocupada (Ratio de dependencia) tiene un efecto negativo en todos los subgrupos de hogares, ello estaría reflejando una sustitución del tiempo dedicado al mercado laboral por tiempo dedicado a la producción de bienes domésticos, como lo es el cuidado de los niños.

De otro lado, el desempleo abierto familiar también resultó ser significativa en todos los subgrupos estudiados, sin embargo su relación con la tasa de participación resultó ser positiva, dando sustento a la hipótesis del “trabajador adicional”.

La educación promedio de la PEA familiar, tal como se derivó de las características generales de los hogares, presenta una relación inversa con la tasa de participación, sin embargo, sólo resultó ser significativa para el hogar promedio con jefe independiente.

En el caso del ratio PET femenina sobre PET familiar, este resultó ser significativo sólo para el hogar promedio con jefe dependiente, siendo además su relación negativa con la tasa de participación familiar, evidenciando la mayor inactividad de las mujeres en los hogares dependientes.

En cuanto al tamaño familiar, este tiene un efecto positivo y significativo en todos los casos. Así, una mayor carga familiar determina una mayor participación familiar en el mercado de trabajo. Por su parte, el ingreso por perceptor tiene un efecto negativo y significativo para todos los hogares, reflejando así el efecto ingreso indirecto existente al interior de cada familia.

Finalmente, y pese a que sólo es significativo para el hogar promedio con jefe independiente, el efecto del ingreso no laboral familiar es distinto según la jefatura del hogar, de esta manera en los hogares independientes el signo es negativo, mientras que en los hogares dependientes este es positivo.

Cuadro 9

Perú urbano: Regresión de la tasa de participación familiar según jefatura del hogar, 2001

Variable explicativa	Jefe independiente		Jefe dependiente	
	Hogar promedio	Hogar nuclear	Hogar promedio	Hogar nuclear
Menores de 14 /	-	-	-	-
PEA ocupada	S	S	S	S
Desempleo	+	+	+	+
familiar	S	S	S	S
Educación promedio de la PEA	-	-	-	-
	S	NS	NS	NS
PET femenina /	-	-	-	-
PET familiar	NS	NS	S	NS
Miembros del	+	+	+	+
hogar	S	S	S	S
Ingreso no laboral	-	-	+	+
familiar	S	NS	NS	NS
Ingreso por	-	-	-	-
preceptor	S	S	S	S
R cuadrado	0.21	0.19	0.14	0.11
Casos	1,809	1,132	1,879	1,265

Notas:

indica el signo positivo del coeficiente y "-" indica negativo

indica que la variable en cuestión es significativa a un nivel de confianza del 95% y "NS" que no lo es.

4.2 Análisis Individual de la oferta laboral del trabajador secundario

Los resultados serán presentados en el siguiente orden. Se analizarán primero la relación existente entre la situación ocupacional de los jefes de hogar (independiente o dependiente) y la oferta laboral de los trabajadores secundarios, captada a través de la tasa de actividad y del promedio de horas dedicadas a la actividad productiva.

Luego de analizar esta evidencia, se modelará el comportamiento de la oferta de los trabajadores secundarios. Para ello se estimará el modelo de participación, lo que interesa

ante todo son las variables que muestran la situación ocupacional del jefe de hogar, denominadas aquí “variables principales”.

4.2.1 Análisis descriptivo

En la siguiente tabla se muestra la relación existente entre la situación ocupacional de los jefes de hogar y el comportamiento laboral de los trabajadores secundarios. La relevancia mayor de la información contenida en esta tabla está dada por las diferencias presentadas en las tasas de participación más que en las horas trabajadas.

Puede apreciarse que los niveles de actividad de los trabajadores secundarios que vive en hogares cuyos jefes son trabajadores independientes, son mayores respecto de los hogares jefaturados por un dependiente. Estas diferencias, a nivel descriptivo, no son demasiado marcadas cuando el indicador de oferta usado es el número de horas dedicadas a la actividad remunerada.

Cuadro 10

Perú urbano: Indicadores de participación y horas laboradas por los trabajadores secundarios, 2001

Indicador / característica del jefe	1998	2001
Tasa de actividad		
Independiente	60.1%	63.8%
Asalariado	57.3%	57.5%
Total	58.5%	60.7%
Horas trabajadas (ocupados)		
Independiente	42	45
Asalariado	42	43
Total	42	44

Fuente: Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T, 1998 y 2001
Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

4.2.2 Evaluación del Modelo de Decisión Individual del trabajador secundario²¹

El análisis realizado en el apartado anterior, no permite evaluar el efecto que sobre las decisiones de oferta laboral de los trabajadores secundarios ejerce la situación ocupacional del jefe, cuando las otras variables que afectan estas decisiones permanecen constantes.

²¹ En el anexo se incluye la especificación del modelo

Este efecto puede ser apreciado con claridad en los resultados obtenidos de la función logit presentado en la tabla 11. El modelo estimado tiene como variable dependiente una dicotómica, la cual toma el valor de “uno” cuando el trabajador secundario participa en el mercado de trabajo, es decir trabaja o busca trabajo, y “cero” cuando pertenece a la población inactiva. Las variables independientes, así como sus signos esperados, son presentados en el anexo.

Las variables independientes principales son “Jefe independiente” y “Jefe dependiente”. El coeficiente de ambas variables aparecen con signo positivo y resultan estadísticamente significativa al 5%, además el coeficiente asociado a la variable “Jefe independiente” es mayor que el de la variable “Jefe dependiente”. Esto constituye evidencia a favor de la siguiente hipótesis: la participación de los trabajadores secundarios es mayor en los hogares en los que el jefe de hogar ejerce una ocupación independiente.

La mayor participación de los trabajadores secundarios se había visto ya en la exploración descriptiva, pero a diferencia de aquella, se aprecia ahora que el efecto se mantiene aún controlando el conjunto de variables explicativas de la participación incluidas en el modelo. Esto significa que, manteniendo todo lo demás constante, el vivir en un hogar regido por un jefe independiente aumenta la probabilidad de participación de los trabajadores secundarios.

Cuadro 11

Perú urbano: Función logit de participación de los trabajadores secundarios, 2001

VARIABLE	COEFICIENTE	PROBABILIDAD
VARIABLES PRINCIPALES		
Jefe independiente	0.261	0.000
Jefe dependiente	0.183	0.000
CARACTERÍSTICAS FAMILIARES		
Edad	+	0.000
Edad ²	-	0.000
Edad ³	+	0.000
Edad ⁴	-	0.001
Años de estudio	+	0.014
Mujer	-	0.000
Cónyuge	-	0.000
Hijo que estudia	-	0.000
Men. 5 años por cónyuge	-	0.000
Men. 5 a 13 años por cónyuge	+	0.000
Ingreso por hora	-	0.000
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
Ingreso resto de la familia	-	0.000
Ingresos no laborales	-	0.000
Años de estudio del jefe	-	0.000
Tasa de desocupación familiar	+	0.000
Número de miembros del hogar	-	0.000
PET femenina / PET total	+	0.000
Menores de 14 / PEA ocupada	-	0.000
Menores de 5 años en el hogar	+	0.000
Promedio de años de estudio de la PEA familiar	+	0.000
Número de hijos en el hogar	+	0.000
Constante	-	0.000
PRINCIPALES INDICADORES DEL MODELO		
McFadden R-cuadrado		0.2078
Estadístico LR (23 G.L.)		5237.4
Probabilidad (LR Estad.)		0.0000
Obs. con Dependiente = 0		8243
Obs. con Dependiente = 1		10066
Total observaciones		18309

Además de lo mencionado, puede verse en la misma tabla que la probabilidad de participación de los trabajadores secundarios está relacionada inversamente con ser mujer, ser cónyuge, ser cónyuge con hijos menores a 5 años, con los ingresos, los años de estudio del jefe, número de miembros del hogar y el ratio menores de 14 entre PEA ocupada familiar.

Por el contrario, afectan positivamente a la probabilidad de participar en la actividad económica remunerada: los años de estudio, ser cónyuge con hijos de 5 a 13 años, la tasa de desocupación familiar, el ratio PET femenina versus la PET total, los menores de 5 años en el hogar, el promedio de años de estudio de la PEA familiar y el número de hijos en el hogar.

En esta tabla aparecen dos temas que requieren un análisis particular: por un lado el signo de las variables vinculadas a los ingresos y por otro lado el signo del coeficiente de la variable “Tasa de desocupación familiar”.

El signo negativo presentado en las variables “Ingreso resto de la familia” e “Ingresos no laborales” era el esperado; sin embargo la relación inversa mostrada por la variable “Ingreso por hora” indica que para los trabajadores secundarios el efecto ingreso domina sobre el efecto sustitución ante un aumento del salario de mercado. Por otra parte, el signo positivo presentado por el coeficiente de la variable “Tasa de desocupación familiar” refuerza el cumplimiento de la hipótesis del “trabajador adicional”.

El signo negativo presentado en las variables “Ingreso resto de la familia” e “Ingresos no laborales” era el esperado; sin embargo la relación inversa mostrada por la variable “Ingreso por hora” indica que para los trabajadores secundarios el efecto ingreso domina sobre el efecto sustitución ante un aumento del salario de mercado. Por otra parte, el signo positivo presentado por el coeficiente de la variable “Tasa de desocupación familiar” refuerza el cumplimiento de la hipótesis del “trabajador adicional”.

Finalmente, y tal como se muestra en el cuadro incluido en el anexo, la descomposición de la oferta laboral secundaria muestra que todo el grupo de trabajadores secundarios tienen indicadores de desempleo y subempleo mayores que el de la población; más aún al tener en cuenta la categoría ocupacional del jefe, destaca el elevado indicador de subempleo registrado en los hogares liderados por un trabajador independiente.

5 CONCLUSIONES

1. El objetivo de este trabajo ha sido mostrar el distinto comportamiento laboral presentado por los miembros de hogares jefaturados por un trabajador independiente. Como patrón de comparación se consideró también a los hogares dependientes, entendidos como aquellos hogares cuya jefatura corresponde a un empleado u obrero.
2. En general los trabajadores independientes se caracterizan por no ser jóvenes, trabajar mayoritariamente en las ramas económicas de comercio y servicios y poseer un capital humano muy inferior a los trabajadores dependientes. Esto último explicaría los bajos ingresos percibidos por los independientes, el cual en promedio es menos de la mitad de los asalariados.

3. Los hogares con jefe independiente se caracterizan por poseer un menor nivel educativo como también un menor ingreso. En el caso específico de los hogares de jefes independientes con tasa de participación familiar igual a la unidad, tanto su nivel educativo como los indicadores referidos a ingresos, son menores respecto al resto de hogares.
4. Los resultados de las regresiones permiten afirmar que las diferencias entre los hogares independientes y dependientes se dan en tres de las siete variables usadas para explicar la participación familiar. Así mientras que en los hogares independientes, la educación promedio de la PEA es significativa e influye de manera negativa en la tasa de participación familiar, en los hogares dependientes esta no es significativa. De la misma manera el ratio PET femenina sobre PET total no resulta significativa para los hogares independientes pero si para los dependientes.
5. El vivir en un hogar regido por un jefe independiente aumenta la probabilidad de participación de los trabajadores secundarios.
6. El efecto ingreso indirecto que predice la teoría es el esperado, ya que las variables “Ingreso del resto de la familia” e “Ingresos laborales” presenta signo negativo en el modelo probabilístico. Este mismo modelo prueba que para los trabajadores secundarios el efecto ingreso domina sobre el efecto sustitución ante un aumento del salario de mercado.
7. Aunque el desempleo de los trabajadores secundarios es menor para el caso de los hogares independientes el subempleo es una característica saltante en estos trabajadores, señal de la baja calidad de inserción de estos en el mercado de trabajo.
8. Los trabajadores independientes no calificados, y en general los trabajadores del sector informal, requieren medidas de política porque como consecuencia de sus bajos niveles de educación quedan desplazados del sector formal y se hallan en pobreza o en riesgo de caer en la pobreza. Debe proveerse a estas personas acceso a la capacitación general, teniendo en cuenta la estrecha relación entre ingresos y capital humano con el objetivo de mejorar la calidad de trabajo de los independientes y a su vez de los trabajadores secundarios que habitan en los hogares independientes.
9. Los trabajadores independientes se concentran en los sectores económicos de Comercio y Servicios. De estos sectores mientras que en servicios las ocupaciones ejercidas son dispersas, en la rama de comercio la gran mayoría son vendedores (97.1%) esto último unido a las características demográficas permiten concluir que un grupo identificable por su concentración y hacia los cuales podrían dirigirse medidas de políticas, son los comerciantes por mayor y menor y ambulantes de ambos sexos con edades que fluctúen entre los 25 a 44 años.

ANEXOS

A.1 ESPECIFICACIÓN DE LOS MODELOS DE OFERTA LABORAL FAMILIAR Y DE LA OFERTA LABORAL DEL TRABAJADOR SECUNDARIO

a. Modelo I: Tasa de participación familiar

Es un modelo de regresión lineal en donde se analiza los determinantes de la oferta de trabajo familiar²². Se utiliza como variable dependiente la tasa de participación familiar, que es la proporción de los miembros de la familia en edad de trabajar que son miembros de la PEA.

Especificación del modelo: Tasa de participación familiar = CW

Donde W es una matriz de variables familiares y C un vector de coeficientes.

Las variables familiares empleadas en este modelo son:

- Relación de dependencia: número de miembros menores de 14 años en el hogar / PEA ocupada familiar.
- Tasa de Desempleo: PEA desocupada / PEA familiar
- Nivel educativo de la PEA: años de educación promedio de la PEA familiar.
- Proporción de mujeres en la PET familiar: PET femenina / PET familiar.
- Número de personas en el hogar: considera a todos los residentes.
- Ingreso no laboral familiar: incluye transferencias, pensiones, alquileres, ingresos por intereses, etc.
- Ingreso por perceptor: ingreso promedio de cada miembro que trabaja y recibe una remuneración por su labor

La regresión lineal permite conocer qué factores motivan al hogar como unidad decisoria a incrementar el número de miembros que envía al mercado de trabajo, sobre una dotación total de nT horas (siendo n el número de miembros en edad de trabajar y T la cantidad de horas que dispone cada día un individuo). Esto refleja netamente un análisis familiar de la decisión de trabajar o no.

²² Se basa en el modelo de oferta laboral familiar desarrollado para el caso brasilero por Jatobá (1994) "Determinantes de la Tasa de Participación Familiar". Una aplicación del modelo al caso peruano se puede ver en MTPE (2000) "Participación Laboral: un enfoque de oferta familiar de trabajo", Boletín de Economía Laboral 16, Lima.

b. Modelo II: Decisión de participar de los trabajadores secundarios

El objetivo de este modelo es analizar en qué medida la situación ocupacional del jefe de hogar (independiente o no) incide en la decisión individual de los no jefes (trabajadores secundarios), de participar en el mercado laboral. Se espera que en los hogares independientes se de una mayor oferta laboral de trabajadores secundarios.

Para ello se definen a los trabajadores secundarios como los no jefes pertenecientes a la PET, de esta manera es posible estudiar la reacción de los no jefes que interesan en este trabajo: Tránsito entre estados (de la inactividad a la actividad).

Otra definición, dada por Mincer en 1966²³, del trabajador secundario considera como tal a todas las mujeres y a los varones menores de 25 años y mayores de 65. El eje de esta clasificación es el conjunto de alternativas disponibles en cuanto al uso del tiempo. A la tradicional decisión entre trabajo y ocio, las mujeres añaden el trabajo doméstico, los jóvenes el estudio y la población mayor el retiro con algún ingreso garantizado (jubilación).

Por la característica de lo que se intenta medir, se especifica y estima un modelo tipo logit para la decisión dicotómica participar o no participar²⁴. A diferencia de la regresión lineal, el modelo logit de decisión individual replica la probabilidad que cada miembro del hogar, distinto al jefe, ofrezca o no su fuerza de trabajo, sobre la base de cambios en las características de su hogar y de características propias.

Se parte suponiendo que existe un salario de reserva, W^* , a partir del cual se decide participar o aumentar las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, si y sólo si el salario de mercado supera su salario de reserva.

Se define una variable dependiente dicotómica que identifica a los trabajadores secundarios que participan o no en el mercado laboral. Se asume que la decisión de participar en la actividad económica remunerada, depende de un conjunto de variables explicativas, reunidas en una matriz "X" conformada por una columna de unos y por "k" columnas que representan los determinantes de la participación.

Para analizar los determinantes de la probabilidad de formar parte de la oferta de trabajo, se estimará un modelo logit por máxima verosimilitud. Dicho modelo responde a la siguiente especificación:

$$P_i = \frac{1}{1 + \exp(-X\beta)}$$

²³ Mincer (1966) "Labor force participation and unemployment: A review of recent evidence". In Gordon y Gordon (Eds.): Prosperity and unemployment. John Wiley and Sons, New York.

²⁴ Se basa en el modelo de oferta laboral de trabajadores secundarios desarrollado por Paz, Jorge (2001) "Oferta laboral de reserva en la Argentina", Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y Universidad Nacional de Salta, Argentina.

donde P_i es la probabilidad que tiene el i -ésimo trabajador secundario de participar en la actividad económica remunerada, X la matriz de los k determinantes considerados y B el vector que contiene los k parámetros a estimar.

Variables explicativas y efectos esperados

Las variables que definen la matriz X y que se usan en este trabajo para explicar la oferta de trabajo se dividieron en tres grupos: las denominadas "principales" por la temática abordada (jefe independiente o jefe dependiente); las que definen las características individuales de los trabajadores secundarios (edad, educación, etc.) y las que definen las características familiares del hogar (ingreso familiar, número de hijos, etc.). A continuación se comenta la forma en la que se operacionalizaron estas variables y cuáles son los signos que se esperan obtener en las regresiones estimadas.

a) Variables principales

(1) Jefe independiente, se la define como una dummy que identifica a los trabajadores secundarios cuyo jefe de hogar es independiente.

(2) Jefe dependiente, se la define como una dummy que identifica a los trabajadores secundarios cuyo jefe de hogar es asalariado (empleado u obrero).

Lo que se intenta probar es que en un hogar encabezado por un jefe independiente aumenta la probabilidad de participación de la fuerza de trabajo secundaria (esposa, hijos y otros familiares). Por ello se espera que el coeficiente estimado para esta variable tenga signo positivo y que el coeficiente asociado a la dummy "jefe independiente" sea mayor al de "jefe asalariado"

b) Características individuales de los trabajadores secundarios

(3) Edad, Manteniendo las demás variables constantes, se espera un comportamiento en forma de U invertida. Participación baja en las edades marginales y alta en las centrales, donde la baja participación de los jóvenes podría deberse a que este grupo dedica su tiempo al estudio, mientras que la baja participación de la población en las edades más avanzadas se explicaría por el retiro de la actividad con ingresos garantizados (jubilación). Para capturar este efecto se incluyen como regresores el cuadrado, el cubo y la cuarta de la edad²⁵.

(4)-(5) Educación y estudios. La variable "educación" se operacionalizó considerando los años de educación formal y "estudia" con una dummy para los individuos que se encuentren estudiando. Se espera que la participación esté positivamente relacionada con los años de

educación. Tiene que ver con esto la relación, si es que existe, entre el costo alternativo del tiempo (que aumenta con la educación) y la mayor productividad generada por el capital humano acumulado.

La variable "estudia" como tal no será incluida como un regresor. Se la usará para construir un término de interacción "hijo que estudia" que se explicará más adelante.

(6) Sexo. Se la define con una dummy que identifica al trabajador secundario de sexo femenino. Se espera que el coeficiente estimado para esta variable sea negativo pensando en que son los hombres los que reaccionan más rápido ante la necesidad de ingresos suplementarios para el hogar. Hay dos hechos que, intuitivamente, podrían generar este resultado. En primer lugar se sabe que el salario masculino es mayor que el femenino ya controladas las características que determinan el nivel salarial²⁶. Segundo, si es que existe discriminación por sexo en el mercado de trabajo, es probable que la búsqueda de los varones se concrete con éxito en un período de tiempo menos prolongado que la de las mujeres.

(7)-(8) Relación de parentesco con el jefe de hogar. Se captura con dos dummies. La primera que identifica al trabajador secundario "cónyuge del jefe" y la segunda al "hijo del jefe". La categoría excluida es en este caso "otros familiares". El signo de estas variables no puede predeterminarse teóricamente.

(9)-(10). Términos de interacción. Se consideraron tres términos de interacción: a) "hijo que estudia", el que resulta de multiplicar la dummy "hijo" (8) por la dummy "estudia" (5); b) "menores de 5 años por cónyuge"; y c) "menores de 5 a 13 años por cónyuge". Las dos últimas resultan de multiplicar la dummy "cónyuge" (7) por la cantidad de niños menores de 5 años en el primer caso; y entre 5 y 13 años, en el segundo.

Se espera que los coeficientes estimados para estas variables tengan signo negativo lo que estaría significando que permaneciendo todo lo demás constante, la presencia de niños en el hogar hace que los cónyuges (en su mayoría mujeres) participen menos del mercado de trabajo.

(11) Logaritmo del salario horario predicho. Para predecir el salario de los trabajadores secundarios inactivos y desocupados (de la que no se dispone el dato), se ha estimado una función de ingreso para los trabajadores secundarios ocupados en actividades remuneradas. La variable dependiente en este caso fue el logaritmo natural del salario horario y las variables explicativas fueron las dicotómicas: Secundaria, superior, mujer y trabajador independiente; por otro lado se consideraron las variables continuas: experiencia

²⁵ En realidad la inclusión de la edad y su cuadrado bastan para capturar el efecto de la "U" invertida de la participación con respecto a esta. No obstante, los coeficientes estimados para el cubo y la cuarta de la edad muestran alta significación estadística y ajustan mejor los datos.

laboral potencial y su cuadrado. Esta última variable se construyó restandole a la edad del individuo los años de estudio y la edad en la cual inicio sus primeros estudios, la cual se asume que es constante e igual para todos los individuos y es de 6 años. Los resultados de dicha regresión también son incluidas en el anexo.

Con los coeficientes estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios, se procedió a imputar un salario a los desocupados e inactivos. El signo del coeficiente de esta variable no puede determinarse teóricamente: Si ante un aumento del salario predomina el efecto sustitución, el coeficiente será positivo: un aumento en el salario provoca un encarecimiento de las actividades desarrolladas fuera del mercado (ocio), por lo que el agente económico reduce el tiempo dedicado a estas actividades o bien, aumenta su oferta laboral. Si predomina el efecto ingreso, el coeficiente será negativo: un aumento del salario permite al agente económico consumir más ocio con idéntico esfuerzo laboral. Así bajo el supuesto del ocio como bien normal podría esperarse que la oferta laboral disminuya ante un aumento del salario.

c) Características familiares

(12)-(13) Ingreso no laboral familiar e ingreso laboral del resto de la familia (en nuevos soles) La primera incluye transferencias, pensiones, alquileres, ingresos por intereses, etc; mientras que la segunda no incluye el ingreso laboral del individuo. Aquí operaría el efecto ingreso puro. Según este efecto, se espera que el coeficiente estimado para ambas variables sea negativo, lo cual estaría indicando que mayores ingresos no laborales y/o ingreso laboral del resto de la familia, permitirían al trabajador secundario alcanzar niveles de bienestar mayores consumiendo más ocio o, lo que es lo mismo, reduciendo el tiempo dedicado al trabajo remunerado.

(14) Años de estudio del jefe. Se considera que éste es un indicador importante de la probabilidad de inserción laboral y de mayores ingresos potenciales. Así, con todo lo demás constante se espera que los trabajadores secundarios que viven en hogares regidos por jefes con mayor nivel educativo, registren una menor probabilidad de participación en el mercado laboral.

(15) Tasa de desocupación familiar. Determina el porcentaje de los miembros del hogar mayores de 13 años que se encuentran desocupados. Se espera un signo positivo si los datos son consistentes con la hipótesis del trabajador adicional, y negativo si son consistentes con la hipótesis del trabajador desalentado.

(16) Número de miembros del hogar. Su signo es indeterminado ya que si bien determina por una lado una mayor carga familiar por atender, en el caso del cónyuge puede reducir su participación por un mayor número de miembros menores en el hogar.

²⁶ Como se muestra en el Boletín de Economía Laboral N° 6 las mujeres en Lima Metropolitana ganan 20% menos que los hombres después de controlar por diversos atributos individuales. MTPE (1997) "La mujer en el

(17) PET femenina / PET total. Determina el porcentaje de mujeres de 14 años a más que pertenecen a la PET total. El signo de esta variable no puede determinarse teóricamente.

A.2 Perú urbano: Regresión para imputar ingresos a los inactivos y desocupados, 2001

Variable Dependiente: Logaritmo natural del ingreso por hora
Método: Mínimos cuadrados ordinarios

Variable	Coefficiente	Error estándar	t-Estadístico	Probabilidad
C	1.797553	0.025695	69.95753	0.00000
Secundaria	0.326904	0.022492	14.5341	0.00000
Superior	0.986626	0.027371	36.04654	0.00000
Experiencia Laboral	0.030954	0.002052	15.08447	0.00000
Experiencia Laboral ²	-0.000505	3.89E-05	-12.98314	0.00000
Mujer	-0.165488	0.021014	-7.875107	0.00000
Trab. Independiente	-0.427234	0.021090	-20.25749	0.00000
R-Cuadrado	0.220012	F-estadístico		418.9696
Número de casos	8919	Prob(F-estadístico)		0.00000

A.3 Perú urbano: Oferta laboral de los trabajadores secundarios por característica del jefe según niveles de empleo. 2001 (en porcentajes)

Niveles de empleo	Característica del jefe		Total
	Independiente	Dependiente	
Desempleo	9.5	10.1	9.7
Subempleo	56.1	47.9	52.3
Por horas	15.5	17.3	16.3
Por ingresos	40.6	30.6	36.0
Empleo adecuado	34.4	42.0	38.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares III-T, 2001

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

LA PEA INMIGRANTE: CAUSAS, PERFIL E INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN LAS PRINCIPALES CIUDADES DEL PAÍS

INTRODUCCIÓN

El crecimiento de una economía depende en parte de la disponibilidad y el nivel de calificación de su mano de obra. Por ello y dado el reciente proceso de descentralización, resulta necesario entender como está compuesto este stock de mano de obra en las diferentes regiones del país.

Una de las principales fuentes de mano de obra de las ciudades la constituye la mano de obra migrante, de allí la importancia de conocer las razones de su origen y sus características en las principales ciudades del país.

Este trabajo presenta un estudio acerca de la PEA inmigrante, explorando las razones que influyen en las decisiones por migrar de los individuos, además de presentar las principales características de la PEA inmigrante y la forma como ésta se inserta en el mercado laboral en las principales ciudades del país para las cuales se dispone de información en la Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo del 2000 y el 2001.

El trabajo se divide en tres partes. En la primera parte se presentan las razones económicas que influyen en las decisiones de migrar de los individuos, en la segunda se presenta el perfil de la PEA inmigrante en algunas de las ciudades estudiadas en la primera parte, y en la tercera se estudia la manera como se insertan los inmigrantes en los mercados laborales en sus respectivas ciudades de destino.

Para efectos del presente trabajo se define como migrante a aquella persona que ha cambiado de residencia de un lugar denominado origen hacia otro denominado destino.

Dado que nuestra intención se centra en la conformación de la mano de obra en el mercado laboral, nuestro universo incluirá sólo a la Población Económicamente Activa (PEA). Es decir, se excluye a las personas que no están ocupadas o buscando trabajo al momento de la encuesta denominadas inactivas.

1. LA DECISIÓN DE MIGRAR

La teoría económica acerca de las razones que determinan la migración es amplia. El modelo centro-periferia de Krugman et.al. (1999) sobre la movilidad laboral y el desarrollo de las regiones postula que, dado unos costos de transporte muy bajos, las regiones más productivas (centros) incentivan la migración desde las zonas menos productivas (periferia)

al ofrecer mejores salarios. De allí que el flujo de mano de obra esté relacionado con el desarrollo de las regiones, entendiendo por desarrollo el paso de una economía agrícola a una moderna.

Según la teoría del capital humano, la migración es el resultado de una decisión de inversión en la cual se evalúan los beneficios de la migración, definidos como la diferencia entre los ingresos a percibir en la ciudad de destino, y los costos de migrar, tanto de transporte como de información. Dada la diferencia temporal entre la percepción del ingreso y el gasto de la migración (costos de la migración), los individuos decidirán migrar si el valor presente de los ingresos a percibir en la ciudad de destino es mayor a los costos actuales de migrar.

Una extensión de este modelo es el postulado por Harris y Todaro (1970) para las economías en vías de desarrollo. Este modelo asume información imperfecta en el sentido de que los migrantes no tienen conocimiento de si encontrarán o no un empleo en la ciudad de destino o de cuánto tiempo demorarán hasta obtenerlo. Dado esta situación de incertidumbre, las decisiones de migrar de los individuos están basadas en el valor actual de sus rentas futuras o ingresos esperados²⁷ donde el factor riesgo viene dado por la probabilidad de no encontrar trabajo en la ciudad de destino, es decir la tasa de desempleo. Si la tasa de desempleo es muy baja, el riesgo de no encontrar empleo es menor, luego el valor actual de los ingresos futuros será más alto y la gente decidirá migrar. Mientras que en ciudades donde la tasa de desempleo es alta, los individuos esperarán obtener ingresos monetarios lo suficientemente altos para compensar el mayor riesgo de migrar.

En un contexto de libre movilidad de factores, la determinación de las tasas de desempleo llevarán a un equilibrio. Así, regiones con mayores ingresos esperados atraerán migrantes, incrementando la tasa de desempleo hasta el punto en que las expectativas de los valores presentes de ambas regiones se igualen.

Para probar empíricamente si esta teoría es aplicable a las principales ciudades del Perú estimamos el ingreso esperado asumiendo una neutralidad al riesgo en los individuos²⁸:

$$E(y) = y(1 - \square),$$

Donde $E(y)$ es el ingreso esperado,
 y es el ingreso promedio de la PEA,
 $\square$ es la tasa de desempleo.

²⁷ Para lo cual se asume un horizonte de vida del individuo.

²⁸ Si bien un estudio realizado en Piura (UNP, et.al.; 2000) encontró que un 43% de los jefes de familia inmigrantes tenían un empleo esperando en el momento de migrar y un 54% contaban con una vivienda esperando, lo cual sugeriría una adversidad al riesgo por parte de los inmigrantes; asumimos neutralidad al riesgo debido a que no disponemos de información sobre las demás ciudades.

La Tabla 1 muestra los valores de la tasa de desempleo, la mediana²⁹ del ingreso de la PEA ocupada, los ingresos esperados y la tasa de migración para cada ciudad. Para estimar un flujo reciente de inmigrantes se calculó la tasa de migración como el porcentaje que representa la PEA inmigrante con una antigüedad³⁰ máxima de tres años³¹ respecto a la PEA total para cada una de las ciudades³².

Tabla 1

Ingreso mensual de la PEA ocupada, tasa de desempleo, ingreso esperado y tasas de migración de las principales ciudades del país.

Ciudad	Mediana de ingreso mensual de la PEA ocupada ^{3/}	Tasa de Desempleo	Ingreso esperado	Tasa de migración (% PEA total) ^{4/}
Iquitos ^{1/}	459.6	6.0	432.0	6.2
Huancayo ^{1/}	405.5	8.4	371.5	9.7
Chimbote ^{2/}	411.0	9.8	370.7	10.0
Trujillo ^{1/}	413.4	8.5	378.2	10.4
Chiclayo ^{2/}	320.7	8.8	292.4	10.7
Puno- Juliaca ^{2/}	278.3	5.6	262.7	11.9
Piura ^{1/}	407.2	9.3	369.3	13.6
Pucallpa ^{2/}	400.0	9.6	361.6	14.0
Cajamarca ^{2/}	399.3	8.2	366.6	14.7
Cusco ^{1/}	490.9	8.6	448.6	17.2
Lima Metropolitana ^{2/}	570.7	8.8	520.4	17.8
Arequipa ^{2/}	429.0	10.7	383.1	18.1

1/ Datos de la ENAHO 2000-III.

2/ Datos de la ENAHO 2001-III.

3/ Incluye trabajadores familiares no remunerados. Nuevos soles de Lima del 2001.

4/ Estimado como el porcentaje de inmigrantes con a lo más tres años de antigüedad sobre la PEA total.

Nota: Los datos están ordenados ascendentemente según valor de la tasa de migración.

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

De la Tabla 1 se desprende que aquellas ciudades que presentan tasas de migración relativamente altas, presentan también ingresos esperados relativamente altos. Sin embargo, llama la atención que la ciudad que presenta la menor tasa de migración presente

²⁹ Debido a la presencia de inequidades en los ingresos de la PEA al interior de las ciudades (MTPE, 2003), se prefirió trabajar con la mediana del ingreso de manera que se evitaran posibles sesgos en los resultados ocasionados por el uso de los ingresos promedio.

³⁰ La antigüedad del inmigrante se calculó a partir del periodo de permanencia del inmigrante en la ciudad de destino.

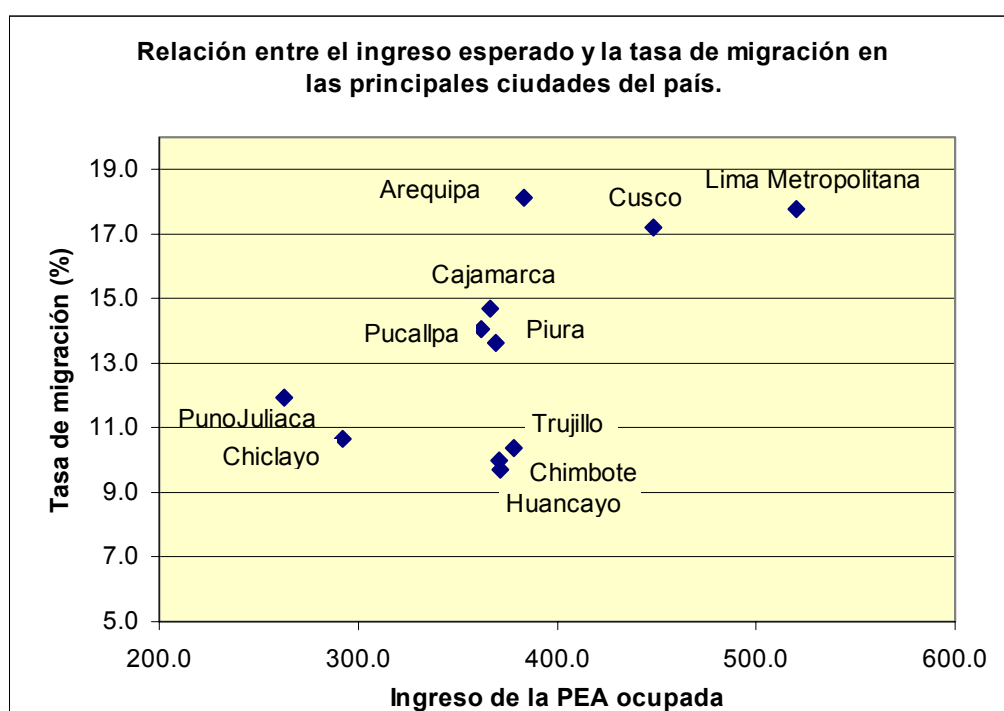
³¹ Se prefirió la inmigración en los últimos tres años a la inmigración en el último año con el fin de contar con un número mayor de casos.

³² Si bien la mayoría de estudios sobre migración utilizan la variable flujo migratorio (inmigrantes menos emigrantes) para realizar este análisis; este estudio utiliza la variable tasa de migración debido a la subestimación en el número de emigrantes calculado a partir de la Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo del 2001, debido a que esta encuesta sólo es representativa a nivel urbano, subestimando la emigración hacia zonas rurales. Además, al ser aplicada en el ámbito nacional, subestima la emigración hacia el extranjero.

uno de los ingresos esperados más altos, como es el caso de la ciudad de Iquitos. Estos ingresos esperados están determinados por una mediana de ingreso también alta, explicada por los altos ingresos derivados de la actividad petrolera y el comercio, y una tasa de desempleo considerablemente baja. De otro lado, la menor tasa de migración puede deberse a que el flujo migratorio causado por la actividad petrolera se realiza por lo general hacia los campamentos de las empresas que se encuentran fuera de la ciudad.

Esta condición particular de la ciudad de Iquitos influye en el resultado al estimar la correlación entre el ingreso esperado y la tasa de migración. Así, al calcular el coeficiente de correlación de Pearson³³ considerando a la ciudad de Iquitos en el análisis, éste resulta ser no significativo. Sin embargo, al calcular el mismo coeficiente excluyendo a la ciudad de Iquitos, se encuentra una relación lineal positiva significativa entre el salario esperado y la tasa de migración (coeficiente de correlación = 0.617, significativo al 5 por ciento). Evidenciando que las ciudades que ofrecen un mayor salario esperado son aquellas que se convierten en mayores polos de atracción de los inmigrantes.

Gráfico 1



Coeficiente de correlación de Pearson: 0.617 (significativo al 0.05)

Fuente: Convenio MTPE - INEI. Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo (III Trimestre) 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

³³ El coeficiente de correlación de Pearson mide el grado de asociación lineal entre dos variables, tomando valores entre -1 y 1. Valores próximos a 1 (-1) indicarían fuerte asociación lineal positiva (*negativa*): a medida que aumentan los valores de una de las dos variables aumentan (*disminuyen*) los de la otra (Novales, 1996).

2. EL PERFIL DE LA PEA INMIGRANTE

Dado la alta participación de la mano de obra inmigrante en la PEA (ver Anexo 1), resulta importante conocer el perfil de éstos de manera que podamos tener un panorama de las características de la oferta laboral inmigrante en las principales ciudades del país.

Esta sección presenta el perfil de la PEA inmigrante en cuatro ciudades del Perú: Piura, Iquitos, Arequipa y Puno-Juliaca³⁴. Para ello, los datos son presentados según la antigüedad de la migración³⁵ de manera que nos permita distinguir cambios entre las generaciones de inmigrantes.

2.1 Arequipa

Según el lugar de procedencia, la mayoría de la PEA inmigrante hacia la ciudad de Arequipa proviene de las provincias del departamento (77%). Sin embargo, entre los inmigrantes con una antigüedad no mayor a un año, se observa una mayor participación de los inmigrantes desde otros departamentos, llegando a significar el 38% del total de la PEA inmigrante en el último año (ver Cuadro 1).

La PEA inmigrante desde el interior del departamento está compuesta en su gran mayoría por inmigrantes provenientes desde otros distritos pertenecientes a la provincia de Arequipa, mientras que la PEA inmigrante proveniente de otros departamentos se compone en su mayor parte por inmigrantes provenientes desde Puno, Lima y Cusco, en ese orden, llamando la atención un ligero crecimiento continuo de la participación de los inmigrantes de Tacna y Cusco en los últimos años.

³⁴ Para mayor detalle de los distritos que comprenden cada ciudad ver Anexo 2.

Cuadro 1

Arequipa Metropolitana: PEA inmigrante desde diversos departamentos y otras provincias, por años de residencia, 2001

Dpto./Prov. de origen	Años de antigüedad del inmigrante							Total
	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a más	
Apurímac	0.0	1.1	0.0	0.0	0.6	0.7	0.4	0.4
Ayacucho	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.2
Cajamarca	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1
Callao	0.0	0.6	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1
Cusco	5.3	3.9	2.7	3.9	4.4	4.0	3.1	3.7
Huánuco	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1
Ica	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.7	0.4	0.3
Junín	0.7	0.6	1.1	0.0	0.0	1.3	0.2	0.4
La Libertad	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.2
Lambayeque	0.0	0.0	0.5	0.0	0.6	0.0	0.0	0.1
Lima	8.6	3.3	2.7	6.1	3.8	5.4	3.0	4.4
Loreto	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.1
Madre de Dios	1.3	0.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
Moquegua	6.6	3.9	1.6	2.5	3.1	1.4	2.0	2.8
Piura	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1
Puno	9.2	3.3	3.8	6.8	14.4	9.4	10.0	8.3
Tacna	3.3	1.6	1.1	0.4	0.0	2.0	0.6	1.1
Otros	2.6	0.0	1.6	0.4	0.6	0.0	0.4	0.7
TOTAL DEPARTAMENTOS	37.6	18.9	16.3	21.9	28.2	25.5	20.9	23.1
Arequipa	56.4	71.7	77.7	67.6	58.0	69.2	73.0	69.0
Camaná	2.0	2.2	0.5	1.8	2.5	2.0	1.4	1.7
Caravelí	1.3	0.6	0.0	0.7	1.2	0.0	0.2	0.5
Castilla	0.0	1.6	1.1	3.2	1.9	1.4	1.8	1.8
Caylloma	1.3	1.7	1.6	1.4	5.0	0.0	0.2	1.3
Condesuyos	0.6	2.2	1.6	0.7	0.0	0.0	0.4	0.7
Islay	0.7	0.0	1.1	1.8	1.9	2.0	1.8	1.4
La Unión	0.0	1.1	0.0	0.7	1.3	0.0	0.2	0.4
TOTAL PROVINCIAS	62.4	81.1	83.7	78.1	71.8	74.5	79.1	76.9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo, III trimestre, 2001

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Con respecto a las características personales de la PEA inmigrante, ésta en su mayoría está compuesta por hombres jóvenes, entre 25 a 44 años y con nivel educativo secundario al momento de la encuesta (ver Cuadros 2, 3 y 4), correspondiendo estas características a las características de la PEA de la ciudad (MTPE, 2002a).

Del Cuadro 2 llama la atención la alta participación del grupo de 14 a 24 en las generaciones de inmigrantes más recientes, lo que sugeriría una alta migración de individuos en este grupo de edad en los últimos años.

³⁵ Calculado a partir del periodo de permanencia del inmigrante en la ciudad de destino.

Cuadro 2
Arequipa Metropolitana: PEA inmigrante por grupos de edad, 2001

Años del inmigrante en la ciudad destino	Grupos de edad				Total
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	
0 a 1	35.4	52.1	6.5	6.0	100.0
2 a 3	29.9	56.8	7.7	5.6	100.0
4 a 5	24.8	54.2	14.9	6.1	100.0
6 a 10	20.0	61.5	11.3	7.2	100.0
11 a 15	19.8	56.6	14.1	9.5	100.0
16 a 20	18.2	48.7	18.6	14.5	100.0
21 a más	6.1	36.8	28.1	29.0	100.0
TOTAL	19.5	50.8	16.2	13.5	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2001
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Con respecto al nivel educativo alcanzado de la PEA inmigrante, los resultados muestran que independientemente del periodo en que realizaron la migración, el mayor porcentaje de éstos poseen estudios secundarios completos (ver Cuadro 3). Sin embargo, entre los inmigrantes con menor antigüedad (0 a 3 años) se observa un menor porcentaje de aquellos con estudios universitarios completos y un aumento de aquellos con primaria completa, lo que podría implicar una inmigración de personas con menor capital humano acumulado.

Cuadro 3
Arequipa Metropolitana: PEA inmigrante según nivel educativo, 2001

Años de antigüedad del inmigrante	Nivel educativo alcanzado					Total
	Sin nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnico Completa	Universitaria Completa	
0 a 1	9.2	25.8	43.7	10.6	10.6	100.0
2 a 3	6.6	20.7	50.2	11.7	10.7	100.0
4 a 5	6.6	14.7	49.3	12.6	16.8	100.0
6 a 10	7.6	23.1	46.2	12.0	11.2	100.0
11 a 15	13.1	27.5	35.1	10.7	13.7	100.0
16 a 20	15.8	22.8	37.9	9.1	14.5	100.0
21 a más	19.7	21.8	33.3	7.4	17.7	100.0
TOTAL	12.1	22.1	41.4	10.3	14.1	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2001
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Con respecto a la composición por sexo de la PEA inmigrante (ver Cuadro 4), ésta se caracteriza por un predominio de la participación de los hombres entre la mayoría de las generaciones de inmigrantes. Si bien, en el último año se aprecia un cambio en este patrón, un seguimiento de la información nos daría mayor evidencia acerca de si este cambio es transitorio o permanente en la composición de la PEA inmigrante.

Cuadro 4
Arequipa Metropolitana: PEA inmigrante por sexo, 2001

Años de antigüedad del inmigrante	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
0 a 1	48.4	51.6	100.0
2 a 3	57.0	43.0	100.0
4 a 5	58.1	41.9	100.0
6 a 10	51.3	48.7	100.0
11 a 15	54.4	45.6	100.0
16 a 20	47.7	52.3	100.0
21 a más	56.0	44.0	100.0
TOTAL	53.8	46.2	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

2.2 Iquitos

Con respecto a la ciudad de Iquitos se puede observar (ver Cuadro 5) que el mayor porcentaje de los inmigrantes de la PEA provienen de las provincias del departamento (65%), resaltando que en los últimos años la participación de inmigrantes provenientes de otros departamentos ha crecido enormemente pasando de 33% hace 4 a 5 años a más de la mitad (57%) en el último año; siendo éste el mayor cambio observado entre las ciudades analizadas. Cabe resaltar también, que la participación de los inmigrantes de otros departamentos en Iquitos es mayor al encontrado en las demás ciudades analizadas.

Entre los inmigrantes que provienen de otros departamentos, éstos en su mayoría lo hacen desde Lima (10%) y San Martín (8%), observándose un incremento de la inmigración desde Lima y Ucayali en los últimos años.

Cuadro 5

**Iquitos Metropolitana: PEA inmigrante desde diversos departamentos
y otras provincias, por años de residencia, 2000**

Dpto./Prov. de origen	Años de antigüedad del inmigrante							Total
	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a más	
Amazonas	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	1.1	0.8
Ancash	0.0	0.0	0.0	3.7	1.4	0.0	1.7	1.4
Apurímac	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2
Arequipa	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2
Ayacucho	0.0	4.1	0.0	0.0	0.0	1.0	0.5	0.6
Cajamarca	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.6	0.7
Callao	0.0	0.0	5.0	2.1	1.3	1.2	0.5	1.1
Cusco	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.2
Huánuco	12.8	4.1	0.0	1.3	1.4	1.2	1.3	2.2
Ica	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.2
Junín	2.5	4.0	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	0.8
La Libertad	2.4	0.0	3.6	1.1	1.2	2.1	1.1	1.4
Lambayeque	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.5	0.4
Lima	18.5	16.9	11.5	10.9	11.3	8.5	7.5	10.3
Piura	2.6	7.1	0.0	1.2	1.2	0.0	0.0	0.9
San Martín	9.8	7.1	8.0	6.8	5.4	8.8	9.2	8.1
Ucayali	7.9	7.3	4.5	3.5	5.5	8.0	3.6	5.2
Otros	0.0	0.0	0.0	1.3	1.2	0.0	1.1	0.8
TOTAL DEPARTAMENTOS	56.6	50.6	32.5	32.9	35.5	33.4	30.9	35.4
Maynas	22.7	25.0	31.0	40.5	34.1	41.1	33.0	34.4
Alto Amazonas	7.6	0.0	12.5	3.1	11.3	8.8	10.3	8.4
Loreto	4.7	7.2	7.9	14.5	9.5	4.1	7.1	8.0
Ramón Castilla	3.2	3.7	8.2	1.0	2.7	3.5	7.2	4.5
Requena	2.3	7.2	3.9	2.1	2.8	7.0	6.3	4.9
Ucayali	2.9	6.3	4.0	5.8	4.1	2.1	5.1	4.4
TOTAL PROVINCIAS	43.4	49.4	67.5	67.1	64.5	66.6	69.1	64.6
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Entre los inmigrantes que provienen de otras provincias del departamento, éstos lo hacen en su gran mayoría desde Maynas (35%), seguido por los inmigrantes desde Alto Amazonas y Loreto en ese orden (8.4% y 8% respectivamente).

Con respecto a las características personales de la PEA inmigrante de Iquitos, encontramos que ésta está compuesta en su mayoría por hombres jóvenes (entre 25 y 44 años) con un menor nivel de escolaridad comparado al encontrado en las demás ciudades analizadas (ver Cuadros 6, 7 y 8), características que corresponden con las características de la PEA de la ciudad (MTPE, 2002a).

Nuevamente, la alta participación del grupo de 14 a 24 años dentro de la PEA inmigrante con a lo más tres años de antigüedad, sugeriría una alta migración de esta fuerza laboral (ver Cuadro 6).

Cuadro 6

Iquitos Metropolitana: PEA inmigrante según grupos de edad, 2000

Años de antigüedad del inmigrante	Grupos de edad				Total
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	
0 a 1	40.8	51.6	5.0	2.5	100.0
2 a 3	39.6	47.0	13.4	n.d.	100.0
4 a 5	32.7	49.9	12.2	5.2	100.0
6 a 10	23.8	57.8	15.0	3.3	100.0
11 a 15	21.2	61.1	11.8	6.0	100.0
16 a 20	19.7	60.8	12.7	6.8	100.0
21 a más	2.9	42.7	35.9	18.5	100.0
TOTAL	18.0	52.0	20.5	9.4	100.0

n.d.: sin dato

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

En el Cuadro 7 se observa que la mayoría de éstos inmigrantes poseen primaria o secundaria completa, independientemente de su antigüedad como inmigrante. Sin embargo, cabe resaltar que en las generaciones más recientes de inmigrantes ha crecido la proporción de éstos con educación universitaria completa, mientras que la participación de inmigrantes con primaria completa se ha reducido, lo que evidenciaría un mayor flujo de inmigrantes con mayor acumulación de capital humano en los últimos años. Llama la atención también el alto porcentaje de inmigrantes sin nivel educativo durante el último año, lamentablemente no se dispone de información para señalar si éste cambio es permanente o transitorio.

Cuadro 7

Iquitos Metropolitana: PEA inmigrante según nivel educativo, 2000

Años de antigüedad del inmigrante	Nivel educativo alcanzado					Total
	Sin nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnico Completa	Universitaria Completa	
0 a 1	22.7	20.3	33.8	7.8	15.4	100.0
2 a 3	11.1	25.9	46.0	0.0	17.0	100.0
4 a 5	12.9	34.0	44.8	4.7	3.7	100.0
6 a 10	12.6	26.6	45.7	8.3	6.9	100.0
11 a 15	15.7	28.2	41.1	2.7	12.4	100.0
16 a 20	12.1	35.6	46.4	2.3	3.6	100.0
21 a más	16.0	38.3	29.7	5.4	10.6	100.0
TOTAL	14.8	32.2	38.6	4.8	9.5	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

De otro lado, se observa un cambio reciente en la composición por sexo de la PEA inmigrante. En el Cuadro 8 se aprecia la mayor participación de las mujeres en la PEA

inmigrante en las generaciones de inmigrantes más recientes, llegando a representar el 54% del total de inmigrantes con un año de antigüedad.

Cuadro 8
Iquitos Metropolitana: PEA inmigrante según sexo, 2000

Años de antigüedad del inmigrante	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
0 a 1	46.5	53.5	100.0
2 a 3	59.4	40.6	100.0
4 a 5	49.7	50.3	100.0
6 a 10	56.1	43.9	100.0
11 a 15	51.3	48.7	100.0
16 a 20	56.5	43.5	100.0
21 a más	52.3	47.7	100.0
TOTAL	53.3	46.7	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

2.3 Piura

En el caso de la ciudad de Piura se puede observar que la mayoría de la PEA inmigrante proviene de las provincias del departamento (73%). Sin embargo, la participación de éstos inmigrantes cae conforme disminuye los años de antigüedad de la migración, incrementándose la participación de aquellos provenientes desde otros departamentos, la cual llega a representar el 32% del total de la PEA inmigrante entre los inmigrantes con un año de antigüedad (ver Cuadro 9).

La composición de la PEA inmigrante desde el interior del departamento muestra también cambios interesantes en los últimos años previos a la encuesta. Si bien el 30%, 11% y 9.5% de ésta PEA está conformada por los grupos provenientes del resto de ciudades de la provincia de Piura y de las provincias de Morropón y Ayabaca, respectivamente; llama la atención la participación creciente de los inmigrantes desde Huancabamba en el último año.

De otro lado, dentro de la PEA inmigrante proveniente de otros departamentos (27%), se observa que la mayoría de ellos provienen de la ciudad de Lima (8%), observándose también una creciente participación en los últimos años de los inmigrantes desde La Libertad y Lambayeque.

Cuadro 9
Piura Metropolitana: PEA inmigrante desde diversos departamentos y
otras provincias, por años de residencia , 2000

Dpto./Prov. de origen	Años de antigüedad del inmigrante							Total
	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a más	
Amazonas	2.2	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	1.3	0.7
Ancash	2.4	1.5	2.9	1.4	2.0	4.7	3.4	2.8
Arequipa	0.0	0.0	0.0	1.6	2.5	0.7	0.4	0.8
Ayacucho	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.1
Cajamarca	0.0	1.6	0.0	3.5	2.2	1.6	0.8	1.5
Callao	0.0	7.3	1.8	1.5	1.2	0.7	2.1	1.8
Huánuco	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.1
Ica	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.1
Junín	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
La Libertad	6.4	3.0	4.5	0.9	1.1	0.7	3.6	2.7
Lambayeque	4.1	1.5	6.5	3.6	8.9	0.8	3.1	3.7
Lima	8.5	10.1	9.3	10.7	5.0	9.3	6.9	8.3
Loreto	1.2	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.4
Cerro de Pasco	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
San Martín	0.0	1.5	6.4	0.7	0.0	1.6	0.0	1.0
Tumbes	3.6	1.5	3.4	3.8	3.8	2.1	0.8	2.4
Otros	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.1
TOTAL DEPARTAMENTOS	32.1	28.0	34.9	30.4	26.7	23.0	23.2	27.0
Piura	17.9	28.1	18.4	31.8	29.0	29.5	37.1	29.9
Ayabaca	4.8	4.4	10.0	10.6	2.0	13.7	12.4	9.5
Huancabamba	16.3	1.6	3.2	2.2	6.7	2.5	1.7	4.1
Morropón	10.5	8.7	16.9	10.4	19.1	13.2	6.9	11.2
Paíta	2.8	9.8	1.7	2.3	3.9	8.0	3.0	4.2
Sullana	6.8	10.5	5.0	5.9	8.6	6.0	6.8	6.9
Talara	5.5	9.0	5.8	5.8	3.2	3.0	6.4	5.5
Sechura	3.3	0.0	4.2	0.7	0.9	0.9	2.4	1.7
TOTAL PROVINCIAS	67.9	72.0	65.1	69.6	73.3	77.0	76.8	73.0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Con respecto a las características personales de la PEA inmigrante observamos que el mayor porcentaje de éstos son hombres jóvenes, entre 25 a 44 años, y con nivel educativo secundario al momento de la encuesta, características que coinciden con aquellas de la PEA de la ciudad (MTPE, 2002a). Estos resultados se pueden apreciar en los Cuadros 10, 11 y 12.

En el Cuadro 10 se puede apreciar también el alto porcentaje de inmigrantes de la PEA en el grupo de edad de 14 a 24 años entre los inmigrantes con un año de antigüedad, lo cual sugiere un relativamente alto porcentaje de inmigrantes en ese grupo de edad en los últimos años.

Cuadro 10
Piura Metropolitana: PEA inmigrante según grupos de edad, 2000

Años de antigüedad del inmigrante	Grupos de edad				Total
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	
0 a 1	41.1	47.9	9.9	1.1	100.0
2 a 3	38.4	48.6	7.7	5.3	100.0
4 a 5	33.8	51.0	7.1	8.2	100.0
6 a 10	23.2	56.8	13.9	6.1	100.0
11 a 15	12.0	69.3	11.3	7.4	100.0
16 a 20	17.9	59.9	15.4	6.7	100.0
21 a más	2.9	44.4	31.2	21.5	100.0
TOTAL	20.0	53.5	16.7	9.8	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

El cuadro 11 muestra el estado educativo actual de la PEA inmigrante según el periodo de migración, resaltando que independientemente del periodo en que el inmigrante llegó a la ciudad de Piura, éstos en su mayoría han logrado culminar la secundaria. Sin embargo, se aprecia un crecimiento en la proporción de inmigrantes con estudios post secundarios en los flujos más recientes (entre 0 a 5 años de migración). Este mayor nivel educativo de las últimas generaciones podría estar relacionado con los cambios ya mencionados en la composición de la PEA inmigrante según lugar de procedencia. Así, la caída en la participación de los inmigrantes de las provincias del departamento, por lo general áreas rurales con escasos servicios educativos, implicaría una menor participación de inmigrantes con menores niveles educativos, tal como se observa en la caída de la participación de los inmigrantes sin nivel y con primaria completa.

Cuadro 11
Piura Metropolitana: PEA inmigrante según nivel educativo, 2000

Años de antigüedad del inmigrante	Nivel educativo alcanzado					Total
	Sin nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnico Completa	Universitaria Completa	
0 a 1	7.5	23.8	47.5	9.0	12.1	100.0
2 a 3	6.4	20.4	41.8	13.3	18.1	100.0
4 a 5	7.9	30.5	25.1	21.2	15.2	100.0
6 a 10	9.8	28.2	42.2	12.3	7.5	100.0
11 a 15	10.4	27.7	43.9	14.5	3.5	100.0
16 a 20	8.8	29.2	39.9	14.1	8.0	100.0
21 a más	16.9	25.6	32.6	11.6	13.2	100.0
TOTAL	10.8	26.7	38.7	13.1	10.6	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Otro cambio observado en la composición de la PEA inmigrante es la cada vez mayor participación de las mujeres entre las generaciones de inmigrantes más recientes,

porcentaje que llega a representar al 53.5% del total de inmigrantes entre los inmigrantes hacia Piura en el año previo a la encuesta (ver Cuadro 12).

Cuadro 12
Piura Metropolitana: PEA inmigrante según sexo, 2000

Años de antigüedad del inmigrante	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
0 a 1	46.5	53.5	100.0
2 a 3	48.7	51.3	100.0
4 a 5	50.3	49.7	100.0
6 a 10	54.1	45.9	100.0
11 a 15	47.4	52.6	100.0
16 a 20	57.8	42.2	100.0
21 a más	55.7	44.3	100.0
TOTAL	52.6	47.4	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Estos resultados coinciden con aquellos obtenidos en un estudio realizado en los distritos de Piura y Castilla, usando una encuesta aplicada a 396 jefes de familia (*UNP, et. al.; 2000*). Este estudio encontró que un gran porcentaje de los jefes de hogar inmigrantes encuestados migraban a los 30 años y habiendo alcanzado la educación secundaria, estando entre las principales razones de la migración la búsqueda de fuentes de empleo y nuevas oportunidades educativas.

2.4 Puno- Juliaca

Con respecto a la ciudad de Puno y Juliaca, el Cuadro 13 muestra que, al igual que en las otras ciudades analizadas, el mayor porcentaje de inmigrantes de la PEA provienen de las provincias del departamento (72%), siendo la mayoría de la misma provincia de Puno³⁶, seguidos por inmigrantes desde Azángaro (13.4%) y Huancané (9.4%).

Entre la PEA inmigrante que proviene de otros departamentos (28%), la mayoría proviene de la ciudad de Arequipa (12%), seguido por inmigrantes desde Lima (5%), cuya participación ha venido creciendo en los últimos años, e inmigrantes desde la ciudad del Cusco (5%).

Nuevamente se observa la tendencia creciente de la participación de los inmigrantes desde otros departamentos sobre el total de la PEA inmigrante. Crecimiento que ha sido bastante significativo en el último año previo a la encuesta, pasando de 32% a 44%.

³⁶ Para ver el detalle de los distritos de la provincia de Puno-Juliaca no incluidos dentro de las ciudades ver Anexo 3.

Cuadro 13
Puno y Juliaca: PEA inmigrante desde diversos departamentos y otras provincias,
por años de residencia, 2001

Dpto./Prov. de origen	Años de antigüedad del inmigrante							Total
	0 a 1	2 a 3	4 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a más	
Amazonas	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
Ancash	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.1
Apurímac	0.0	0.0	2.9	0.4	0.0	1.1	0.3	0.5
Arequipa	17.9	13.9	10.1	12.7	14.6	14.4	5.7	11.6
Ayacucho	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3	0.2
Cajamarca	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
Callao	0.0	0.0	0.0	1.0	0.5	0.5	0.6	0.5
Cusco	6.2	6.6	4.1	1.5	4.9	2.9	6.7	4.7
Huánuco	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.2
Ica	1.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2
Junín	2.3	0.9	0.0	1.0	0.6	0.0	1.0	0.8
La Libertad	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
Lima	9.8	6.3	6.2	5.0	3.6	3.7	3.7	4.8
Loreto	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.1
Madre de Dios	1.0	0.0	1.2	1.3	0.0	0.0	0.0	0.4
Moquegua	1.3	0.0	1.3	0.9	0.6	0.6	0.9	0.8
Cerro de Pasco	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	2.7	0.3	0.6
Tacna	1.0	4.0	0.0	1.0	2.0	1.8	1.6	1.7
Otros	0.0	0.0	1.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.2
TOTAL DEPARTAMENTOS	44.3	31.8	29.1	26.0	28.3	29.6	21.1	27.6
Puno	11.8	11.8	11.5	11.1	13.3	22.6	23.8	16.8
Azángaro	12.9	11.0	12.9	14.8	15.1	10.7	14.0	13.4
Carabaya	3.5	0.9	2.5	0.8	2.5	0.5	1.9	1.7
Chucuito	2.5	4.3	6.1	6.1	1.8	3.5	4.2	4.0
El Collao	1.2	0.9	0.0	1.0	3.7	1.3	2.3	1.8
Huancané	6.2	16.1	12.8	5.1	14.0	7.7	8.6	9.4
Lampa	1.0	5.3	2.5	9.4	3.5	7.3	5.4	5.6
Melgar	3.1	5.3	12.3	6.8	7.0	4.5	4.6	5.8
Moho	2.2	1.8	1.3	1.3	1.0	1.6	3.7	2.1
Sn. Antonio de Putina	0.0	4.4	6.3	3.5	1.0	1.6	1.7	2.3
San Román	8.0	4.8	0.0	6.8	4.7	5.0	4.6	5.1
Sandia	2.0	1.8	2.6	6.2	4.1	4.0	3.5	3.8
Yunguyo	1.2	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.7	0.5
TOTAL PROVINCIAS	55.7	68.2	70.9	74.0	71.7	70.4	78.9	72.4
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2001

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Con respecto a las características personales de los inmigrantes, en las ciudades de Puno-Juliaca se encuentra un perfil parecido al encontrado en las otras ciudades analizadas. En éstas ciudades los inmigrantes de la PEA son en su mayoría hombres entre 25 a 44 años con educación secundaria completa (ver cuadros 14, 15 y 16).

A diferencia de lo que sucede en el resto de ciudades, la participación del grupo de 14 a 24 años dentro de la PEA inmigrante no muestra una tendencia creciente conforme disminuye el tiempo de migración, incluso el porcentaje de los inmigrantes en este grupo de edad respecto a la PEA inmigrante con un año de antigüedad es relativamente menor comparada a los porcentaje encontrados en el resto de ciudades, lo cual sugeriría que los individuos que migran buscando trabajo hacia esta ciudad poseen en su mayoría entre 25 a 44 años (ver Cuadro 14).

Cuadro 14
Puno y Juliaca: PEA inmigrante según grupos de edad, 2001

Años de antigüedad del inmigrante	Grupos de edad				Total
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	
0 a 1	30.8	55.0	13.1	1.1	100.0
2 a 3	34.2	50.8	11.6	3.5	100.0
4 a 5	31.2	56.1	10.1	2.6	100.0
6 a 10	26.3	63.7	5.9	4.1	100.0
11 a 15	24.3	57.4	13.6	4.7	100.0
16 a 20	23.7	59.0	14.9	2.4	100.0
21 a más	3.3	45.3	32.2	19.2	100.0
TOTAL	20.6	54.6	17.1	7.8	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Respecto al nivel de educación, la PEA inmigrante de la ciudad de Puno-Juliaca posee niveles de calificación muy variados. Si bien, la mayoría ha logrado completar el nivel secundario (33%) o primario (29%), existe un porcentaje no despreciable de inmigrantes sin nivel de educación (14%), porcentaje que se aprecia en las diferentes generaciones de inmigrantes. De otro lado, el porcentaje de inmigrantes con nivel universitario completo es uno de los más altos de los encontrados en el resto de ciudades (14%), presentando un ligero incremento entre los inmigrantes recientes (entre 0 a 5 años de inmigración).

Cuadro 15
Puno y Juliaca: PEA inmigrante según nivel educativo, 2001

Años de antigüedad del inmigrante	Nivel educativo alcanzado					Total
	Sin nivel	Primaria Completa	Secundaria Completa	Técnico Completa	Universitaria Completa	
0 a 1	13.9	26.5	31.4	8.7	19.4	100.0
2 a 3	6.1	35.3	35.6	7.5	15.4	100.0
4 a 5	13.6	25.2	33.6	12.6	15.0	100.0
6 a 10	7.9	35.8	38.4	9.8	8.1	100.0
11 a 15	13.9	26.4	36.0	8.7	15.0	100.0
16 a 20	10.9	28.4	38.9	10.1	11.7	100.0
21 a más	23.4	25.5	23.0	12.8	15.2	100.0
TOTAL	14.3	29.0	32.7	10.4	13.7	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
 Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Respecto a la composición por sexo, la ciudad de Puno-Juliaca no presenta cambios en su composición a lo largo de los periodos migratorios, observándose en todos ellos una mayor participación de los hombres entre los inmigrantes de la PEA.

Cuadro 16
Puno y Juliaca: PEA inmigrante según sexo, 2001

Años de antigüedad del inmigrante	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
0 a 1	52.3	47.7	100.0
2 a 3	64.5	35.5	100.0
4 a 5	58.0	42.0	100.0
6 a 10	51.1	48.9	100.0
11 a 15	49.8	50.2	100.0
16 a 20	53.6	46.4	100.0
21 a más	53.2	46.8	100.0
TOTAL	53.6	46.4	100.0

Fuente: Convenio MTPE – INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000
Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

De lo encontrado podemos decir, que el hecho de que el mayor porcentaje de inmigrantes hacia estas ciudades provenga de las provincias del departamento, corrobora la teoría del centro periferia de Krugman. Dado que las ciudades analizadas representan a las ciudades urbanas más grandes y con un sector moderno (tanto en servicios como industrial) más grande dentro de sus respectivos departamentos, esta migración evidenciaría que la población de las ciudades relativamente más agrícolas (periferias), en este caso las provincias, migran hacia las ciudades más modernas (centros).

De otro lado, el hecho de que sean los individuos en el grupo de edad de 14 a 24 años sean los que en su mayoría migren hacia estas ciudades conformando la PEA tiene una explicación que se sustenta en el análisis costo beneficio de la decisión de migrar. Dado que la decisión de migrar supone una expectativa de vida durante la cual se va a percibir los ingresos por los servicios prestados, cuanto más jóvenes migren los individuos mayor será el periodo en el cual podrán obtener rentas y por lo tanto mayores los beneficios futuros.

Con respecto al nivel educativo, se espera que las personas con mayor nivel educativo migren con mayor probabilidad debido a que poseen mayores habilidades y por lo tanto tienen una mayor probabilidad de obtener salarios más altos. En el caso de las ciudades se encuentra un incremento en la participación de inmigrantes con niveles educativos terciarios en lagunas ciudades y un alto porcentaje de inmigrantes con educación secundaria completa, el cual es un nivel educativo relativamente alto principalmente entre los inmigrantes de las provincias de los departamentos (los cuales representan entre el 23 al 35 por ciento del total de inmigrantes) debido a las altas tasas de deserción de la educación básica, sobretodo en las zonas rurales, y a la menor oferta de educación superior principalmente en las provincias de los departamentos.

Finalmente, el hecho de que en los últimos años se haya incrementado la participación de la mujer entre los inmigrantes se explica debido a la caída de la tasa de desempleo femenina durante los noventas (Bastidas, 2001), la cual al disminuir el riesgo de las mujeres de no hallar trabajo en las ciudades ha incrementado el beneficio esperado de la mujer, incentivando a la inmigración de un número cada vez mayor de mujeres.

3. INSERCIÓN DE LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL.

En esta sección se abordará la situación laboral del inmigrante en su lugar de residencia. El análisis se divide en dos: (i) Analizaremos la probabilidad que tiene un inmigrante de encontrar empleo en la ciudad de destino y sus condiciones de trabajo mediante los principales indicadores laborales, (ii) estudiaremos cuáles son las actividades que desempeñan los inmigrantes ocupados o cuáles desempeñaron en caso de estar desocupados. Ambos análisis nos permitirán observar como se inserta el inmigrante en el mercado laboral y cómo compite con el nativo en sus respectivas ciudades.

3.1 Inserción y condiciones laborales del inmigrante.

El Cuadro 17 muestra las tasas de desempleo y subempleo³⁷ de los nativos y de los inmigrantes para las ciudades analizadas en la sección anterior. Del cuadro se observa que en todos los casos la tasa de desempleo de los inmigrantes es menor a la de los nativos, lo cual evidencia que la inserción de los inmigrantes en el mercado laboral, independientemente del sexo, es comparativamente mayor. Incluso al comparar las tasas de desempleo de las mujeres inmigrantes con el de los hombres nativos, se observa esta mayor inserción de los inmigrantes en el mercado. Este hecho puede deberse a que al poseer los inmigrantes un salario de reserva relativamente menor al de los nativos, explicado, entre otros factores, a su menor nivel educativo (ver Anexo 4) y a su situación precaria dado su establecimiento reciente; éstos acepten trabajos que los nativos no aceptan o generen sus propias alternativas de trabajo ante lo costoso de la espera del inicio de un empleo, de allí que la probabilidad de estar ocupado siendo inmigrante es más alta.

Cabe resaltar que la mayor brecha entre las tasas de desempleo de nativos e inmigrantes se presenta en la ciudad de Arequipa, siendo este resultado determinado por la alta tasa de desempleo de las mujeres nativas en esta ciudad (18%), tasa muy superior a la encontrada en el resto de las ciudades analizadas.

De otro lado, al analizar las condiciones laborales de los inmigrantes y nativos se observan diferencias tanto por sexo como por ciudad.

En las ciudades de Arequipa y Piura son las mujeres inmigrantes las que poseen tasas de subempleo, tanto por ingresos como por horas, mayores en comparación a aquellas de las nativas y a las de los inmigrantes hombres, siendo la brecha de género³⁸ entre inmigrantes mayor que la encontrada entre los nativos, lo cual evidencia una pobre calidad de inserción de la mujer inmigrante en estas dos ciudades (ver Cuadro 17).

³⁷ Se considera a un trabajador como subempleado por horas si trabaja menos de 35 horas a la semana, y desea y puede trabajar más horas. Mientras que un subempleado por ingresos es aquel trabajador que trabaja 35 o más horas semanales, pero su ingreso es menor al ingreso mínimo de referencia.

³⁸ Definida como el ratio de la tasa de subempleo de las mujeres respecto a la de los hombres.

De otro lado, los hombres inmigrantes de la ciudad de Piura poseen tasas de subempleo (por ingresos y por horas) menores a las de los nativos, sugiriendo mejores condiciones para los inmigrantes, mientras que en Arequipa, los inmigrantes hombres, a pesar de presentar una tasa de subempleo por ingresos ligeramente mayor, poseen una tasa de subempleo equivalente a la de los nativos, lo cual evidencia una ligera igualdad de condiciones entre los hombres inmigrantes y nativos en esta ciudad.

Cuadro 17

Indicadores laborales de la PEA nativa y migrante por sexo, en las principales ciudades.

	Arequipa ^{2/}		Iquitos ^{1/}		Piura ^{1/}		Puno-Juliaca ^{2/}	
	Nativo	Migrante	Nativo	Migrante	Nativo	Migrante	Nativo	Migrante
Tasa de desempleo								
Total	14.5	9.9	6.2	5.7	11.0	8.5	7.9	4.7
Hombres	11.2	9.8	8.8	7.1	11.8	9.4	7.9	5.4
Mujeres	17.9	10.0	3.2	4.0	10.0	7.5	8.0	3.8
Tasa de subempleo (A + B)								
Total	39.5	44.6	45.2	40.1	47.1	44.8	55.5	57.1
Hombres	36.0	36.0	38.6	33.5	46.3	36.4	50.5	51.2
Mujeres	43.2	54.6	52.9	47.8	48.3	54.3	60.3	64.0
Tasa de subempleo por horas (A)								
Total	13.1	14.0	12.2	9.8	20.2	18.7	18.7	15.3
Hombres	14.1	10.9	11.2	8.1	17.7	13.3	20.3	15.0
Mujeres	12.0	17.7	13.3	11.8	23.9	24.8	17.2	15.6
Tasa de subempleo por ingresos (B)								
Total	26.4	30.6	33.0	30.3	26.9	26.1	36.8	41.8
Hombres	21.9	25.1	27.4	25.4	28.6	23.1	30.2	36.2
Mujeres	31.2	36.9	39.6	36.0	24.4	29.5	43.1	48.4

1/ Datos para el año 2000

2/ Datos para el año 2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares : 2000 -2001

En el caso de la ciudad de Puno-Juliaca, los inmigrantes hombres y mujeres poseen tasas de subempleo mayores a las de sus respectivos nativos debido a las altas tasas de subempleo por ingresos, las cuales son las más altas comparadas con las encontradas en el resto de ciudades. Estos resultados indicarían una mejor inserción de los nativos en el mercado de trabajo. Cabe resaltar que éstos resultados también se encuentran al comparar la condición laboral de los inmigrantes recientes con la de los nativos, resaltando la mayor probabilidad de ser subempleado por ingresos por parte de los inmigrantes recientes (ver Anexo 3).

Con respecto a las brechas de género entre nativos e inmigrantes, se encuentra que el ratio entre la tasa de subempleo de las mujeres respecto a la de los hombres es semejante entre nativos e inmigrantes, lo cual indicaría que, si bien las condiciones laborales de la mujer inmigrante son menos favorables que las de las nativas, su condición respecto a los hombres nativos no es mejor ni peor que la situación de las nativas respecto a los hombres nativos.

Finalmente, en la ciudad de Iquitos los resultados son diferentes a los encontrados en el resto de las ciudades. Aquí la inserción de los inmigrantes resulta ser de mejor calidad que la de los nativos, al presentar los primeros tasas de subempleo, tanto por horas como por ingresos, menores que la de los segundos.

Cabe resaltar que estas mejores condiciones varían dependiendo del tiempo de residencia del inmigrante. Así, los inmigrantes más recientes (0 a 3 años) muestran una menor inserción en los mercados, presentando tasas de desempleo más altas, especialmente entre los hombres, y una mayor probabilidad de estar subempleado por ingresos, principalmente entre las mujeres, y por horas entre los hombres. Siendo las brechas entre las tasas de subempleo de mujeres y hombres mayor entre los inmigrantes que entre los nativos en las ciudades de Arequipa e Iquitos (ver Anexo 3).

3.2 Actividades desempeñadas por los inmigrantes.

Dado las diferencias en la inserción de los inmigrantes por sexo y tiempo de inmigración, esta sección presenta un análisis de la inserción de los inmigrantes según ocupación desempeñada manteniendo dichas categorías, de manera que podamos identificar los tipos de ocupaciones en las cuales trabajan los inmigrantes y si compiten con los nativos por dichas ocupaciones en cada una de las ciudades analizadas.

Los Cuadros 18 al 21 muestran el porcentaje de nativos e inmigrantes según categoría ocupacional desempeñada en las cuatro ciudades analizadas. Los resultados muestran que, en todas las ciudades, una mayor proporción de inmigrantes trabaja como independiente, mientras que los nativos lo hacen como asalariados privados. Este resultado sugeriría una diferencia en la inserción de estos grupos en el mercado, así mientras que los nativos son empleados en diversas instituciones privadas, los inmigrantes en su mayoría autogeneran su trabajo como independientes, hecho que podría estar vinculado con el menor nivel educativo de los inmigrantes (ver Anexo 4).

Si bien la proporción de trabajadores hombres independientes aumenta conforme más antigua es la generación de estos inmigrantes en las ciudades de Arequipa y Puno-Juliaca; la proporción de trabajadores independientes es mayor entre las mujeres inmigrantes que entre los hombres inmigrantes en las cuatro ciudades, principalmente en Puno-Juliaca.

Un resultado que llama la atención es el relativamente mayor porcentaje de inmigrantes que realizan labores como trabajadores domésticos en las ciudades de Arequipa, Piura e Iquitos, resultado explicado por el alto porcentaje de mujeres inmigrantes en esa ocupación, principalmente entre el grupo inmigrante con a lo máximo tres años de antigüedad, es decir entre las inmigrantes recientes; siendo la ciudad de Piura la que registra la mayor tasa de mujeres inmigrantes en este grupo ocupacional (20%).

De otro lado, el porcentaje de inmigrantes, independientemente del sexo, que se desempeñan como trabajadores familiares no remunerados (TFNR) es considerablemente

menor al de los nativos en las ciudades de Piura, Iquitos y Puno-Juliaca, y en menor medida en la ciudad de Arequipa. Resultado que puede estar vinculado a la búsqueda de mayores expectativas salariales por parte de los inmigrantes.

Estos resultados sugieren que nativos e inmigrantes trabajan en ocupaciones diferentes tanto por el nivel de calificación requerido para realizarlas como por el sector donde se ubican.

Cuadro 18

Arequipa Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada por sexo según lugar de procedencia del trabajador, 2001.

	Nativo	Inmigrante por año de antigüedad						Total
		0 a 3 años	4 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a más años	
Total								
Empleador	5.8	3.3	7.1	6.3	5.6	4.9	9.0	6.3
Asalariado privado	48.5	35.8	38.4	35.8	38.4	34.4	31.8	35.2
Asalariado público	10.2	12.1	12.8	9.0	6.9	9.8	12.9	11.0
Independiente	24.8	27.9	34.1	36.4	38.6	42.7	38.5	35.6
T.F.N.R.	6.1	5.4	3.2	6.6	6.3	4.1	4.2	5.0
Domestico	1.0	13.4	2.5	5.1	2.1	3.3	3.4	5.7
Practicante y otros	3.7	2.0	1.9	0.8	2.1	0.8	0.3	1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres								
Empleador	9.5	4.4	10.9	8.5	6.3	10.2	13.3	9.1
Asalariado privado	50.0	46.3	41.8	41.7	46.8	38.9	37.4	41.9
Asalariado público	7.6	15.2	16.1	11.5	8.8	8.4	12.3	12.6
Independiente	24.8	25.3	25.9	33.8	34.4	39.1	33.9	31.4
T.F.N.R.	4.3	5.0	3.2	2.3	2.5	1.7	2.5	3.1
Domestico	0.0	1.2	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.7
Practicante y otros	3.8	2.5	1.1	0.8	1.2	1.7	0.5	1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Mujeres								
Empleador	1.5	2.2	1.6	4.0	4.7	0.0	3.7	2.9
Asalariado privado	46.8	23.8	33.4	29.6	28.1	30.2	24.9	27.4
Asalariado público	13.1	8.6	7.8	6.4	4.6	11.1	13.7	8.6
Independiente	24.8	30.9	46.1	39.2	43.8	46.1	44.0	40.5
T.F.N.R.	8.0	5.7	3.2	11.1	11.0	6.3	6.2	7.3
Domestico	2.2	27.3	4.8	8.8	4.7	6.4	7.4	11.6
Practicante y otros	3.6	1.4	3.2	0.8	3.1	0.0	0.0	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Convenio MTPE - INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Cuadro 19

Iquitos Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada por sexo según lugar de procedencia del trabajador, 2000.

	Nativo	Inmigrante por año de antigüedad					Total
		0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a más años	
Total							
Empleador	5.6	4.8	4.7	4.0	9.9	5.5	5.2
Asalariado privado	26.7	23.8	34.3	21.0	27.3	29.8	24.3
Asalariado público	14.3	13.3	15.5	0.0	17.1	20.4	16.2
Independiente	37.4	30.8	24.4	53.1	33.1	34.6	40.7
T.F.N.R.	12.6	7.0	4.1	8.3	5.8	8.1	8.6
Domestico	3.4	20.3	17.0	13.6	6.7	1.6	5.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres							
Empleador	8.0	4.7	13.2	8.2	4.9	9.0	8.2
Asalariado privado	38.8	35.5	37.1	37.8	35.1	23.7	31.9
Asalariado público	11.8	19.6	23.7	13.3	13.3	23.3	19.7
Independiente	31.4	33.5	22.0	37.3	40.1	40.8	35.6
T.F.N.R.	9.4	6.7	4.1	3.5	6.6	3.2	4.5
Domestico	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Mujeres							
Empleador	2.8	4.9	5.6	2.7	5.6	2.6	4.0
Asalariado privado	13.4	11.8	14.3	21.2	11.6	7.4	11.9
Asalariado público	16.9	6.9	8.6	27.9	19.6	16.7	15.8
Independiente	44.2	28.2	47.7	31.7	41.4	63.6	46.7
T.F.N.R.	16.1	7.3	8.2	13.0	10.9	3.5	7.4
Domestico	6.5	41.0	15.6	3.4	10.9	6.1	14.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Convenio MTPE - INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Cuadro 20

Piura Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada por sexo según lugar de procedencia del trabajador, 2000.

		Nativo	Inmigrante por año de antigüedad						Total
		0 a 3 años	4 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a más años		
<u>Total</u>									
	Empleador	3.2	4.4	1.8	8.8	7.2	6.4	8.0	6.6
	Asalariado privado	38.5	30.0	27.4	35.3	17.9	29.8	25.0	28.0
	Asalariado público	12.1	15.6	14.3	12.5	16.5	12.2	17.8	15.0
	Independiente	34.8	29.3	41.8	32.5	44.9	31.2	42.3	36.5
	T.F.N.R.	5.3	1.4	5.3	0.7	3.1	7.9	2.8	3.2
	Domestico	4.6	17.8	9.3	10.3	10.4	8.4	4.1	9.8
	Practicante y otros	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.9
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<u>Hombres</u>									
	Empleador	4.2	7.7	3.4	8.1	10.3	9.5	10.8	8.8
	Asalariado privado	46.6	41.1	41.9	53.1	29.2	34.6	30.8	38.4
	Asalariado público	12.9	14.3	10.6	12.1	13.4	15.8	22.7	15.8
	Independiente	30.2	35.4	44.0	25.4	47.2	29.2	34.5	34.2
	T.F.N.R.	4.3	0.0	0.0	1.3	0.0	7.4	1.2	1.9
	Domestico	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Practicante y otros	1.2	1.5	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.9
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<u>Mujeres</u>									
	Empleador	1.7	1.4	0.0	9.5	4.6	2.1	4.9	4.2
	Asalariado privado	26.9	19.4	10.6	15.1	8.4	23.2	18.7	16.6
	Asalariado público	10.9	16.9	18.7	12.9	19.1	7.2	12.3	14.1
	Independiente	41.6	23.5	39.2	40.4	43.0	34.0	50.9	39.1
	T.F.N.R.	6.9	2.8	11.4	0.0	5.7	8.6	4.5	4.6
	Domestico	10.5	34.7	20.1	22.0	19.2	20.2	8.6	20.4
	Practicante y otros	1.6	1.3	0.0	0.0	0.0	4.6	0.0	0.9
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Convenio MTPE - INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Cuadro 21

Puno-Juliaca Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada por sexo según lugar de procedencia del trabajador, 2001.

		Nativo	Inmigrante por año de antigüedad						Total
			0 a 3 años	4 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a más años	
<u>Total</u>									
	Empleador	4.9	4.7	10.4	7.9	6.1	7.1	11.8	8.3
	Asalariado privado	25.6	41.0	38.3	35.8	34.5	31.1	30.3	35.0
	Asalariado público	15.1	13.7	14.2	9.6	8.2	11.2	12.4	11.7
	Independiente	33.4	30.0	29.7	38.3	42.7	42.3	41.6	37.5
	T.F.N.R.	18.6	6.1	4.8	5.1	6.9	4.6	3.6	5.0
	Domestico	1.6	2.2	1.8	1.9	0.4	2.6	0.0	1.3
	Practicante y otros	0.7	2.3	0.9	1.4	1.2	1.1	0.4	1.2
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<u>Hombres</u>									
	Empleador	6.2	4.4	10.9	8.5	6.3	10.2	13.3	9.1
	Asalariado privado	31.2	46.3	41.8	41.7	46.8	38.9	37.4	41.9
	Asalariado público	16.4	15.2	16.1	11.5	8.8	8.4	12.3	12.6
	Independiente	29.6	25.3	25.9	33.8	34.4	39.1	33.9	31.4
	T.F.N.R.	15.7	5.0	3.2	2.3	2.5	1.7	2.5	3.1
	Domestico	0.4	1.2	1.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.7
	Practicante y otros	0.5	2.5	1.1	0.8	1.2	1.7	0.5	1.2
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<u>Mujeres</u>									
	Empleador	3.7	6.4	6.7	6.1	5.7	1.4	7.3	5.8
	Asalariado privado	20.1	15.7	12.6	19.0	9.0	16.8	8.6	13.2
	Asalariado público	13.9	6.4	0.0	4.2	7.0	16.4	12.6	8.9
	Independiente	37.2	51.8	57.4	51.3	59.9	48.1	64.8	56.6
	T.F.N.R.	21.5	11.3	16.3	13.3	16.0	10.0	6.6	11.3
	Domestico	2.7	6.9	6.9	3.0	1.3	7.2	0.0	3.3
	Practicante y otros	0.9	1.4	0.0	3.2	1.0	0.0	0.0	1.0
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Convenio MTPE - INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 2001.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

4. CONCLUSIONES

1. La decisión de migrar de los individuos viene explicada por los mayores ingresos esperados ofrecidos en la ciudad de destino. Estos salarios esperados incluyen no sólo los ingresos monetarios a percibir sino también la probabilidad de encontrar empleo en la ciudad de destino. De esta manera ciudades que ofrecen mayores ingresos esperados se convierten en polos de atracción de los migrantes.
2. Se encontró que la PEA inmigrante está en su mayoría conformada por jóvenes con educación secundaria completa, y primaria completa en el caso de Iquitos. Este perfil responde al hecho de que cuanto más jóvenes migran, mayor es el periodo en el cual obtienen rentas en la ciudad de destino, lo cual incrementa su beneficio futuro, mientras que la adquisición de un nivel educativo relativamente alto, le permite acceder a trabajos que requieren mayor destrezas y por lo tanto son mejor remunerados.
3. Se encontró también un incremento de los inmigrantes con calificación terciaria en los flujos migratorios más recientes en la mayoría de las ciudades analizadas, lo cual es un resultado positivo ya que evidencia una mayor disponibilidad de mano de obra con mayores calificaciones en estos mercados.
4. Con respecto al sexo, la PEA inmigrante ha estado compuesta en su mayoría por hombres. Sin embargo, en los últimos años se aprecia un incremento considerable de la participación de la mujer, posiblemente debido a la disminución de su tasa de desempleo, lo cual al disminuir el riesgo de no encontrar empleo incrementa el ingreso esperado de la mujer inmigrante.
5. Con respecto a la calidad de la inserción de los inmigrantes en los mercados de trabajo de las ciudades analizadas, se encuentra que los inmigrantes tanto hombres como mujeres, poseen tasas de desempleo menores y mayores tasas de subempleo, sobretodo por ingresos, principalmente en las ciudades de Arequipa, Piura y Puno-Juliaca que las de sus respectivos nativos. Este hecho puede deberse a que al poseer los inmigrantes un salario de reserva relativamente menor al de los nativos, explicado, entre otros factores, a su menor nivel educativo y a su situación precaria dado su establecimiento reciente; éstos acepten trabajos que los nativos no aceptan o generen sus propias alternativas de trabajo ante lo costoso de la espera del inicio de un empleo, de allí que la probabilidad de estar ocupado en trabajos peor remunerados sea mayor entre los inmigrantes.
6. En efecto al analizar la distribución de la PEA inmigrante según categoría ocupacional, se observa que son los inmigrantes, principalmente las mujeres, quienes con mayor probabilidad desempeñan trabajos como independientes, mientras que los nativos lo hacen como asalariados privados, así mientras que los nativos son empleados en diversas instituciones privadas, los inmigrantes en su mayoría autogeneran su trabajo como independientes. Esto demostraría diferencias en la inserción de los nativos y de los inmigrantes en el mercado de trabajo.
7. Finalmente, pero no menos importante, la condición de la mujer trabajadora se hace más preocupante entre las mujeres inmigrantes que no sólo están en desventaja

frente a las nativas en la mayoría de ciudades sino también frente a los inmigrantes hombres en las ciudades de Arequipa y Piura, donde la brecha entre la tasa de subempleo de mujeres y hombres es mayor entre los inmigrantes que entre los nativos, siendo más severa la situación de las mujeres inmigrantes que recién llegan a la ciudad en el caso de Arequipa e Iquitos.

8. Dado estos resultados y con el objetivo de mejorar la calidad de la inserción de estos inmigrantes en el mercado de trabajo de sus lugares de destino, consideramos necesario incentivar los sistemas de formación y capacitación, de manera que esta mano de obra inmigrante pueda acceder a ocupaciones mejor remuneradas, atendiendo las capacitaciones a las necesidades de los trabajadores principalmente de la mujer independiente.

BIBLIOGRAFÍA

BASTIDAS A., María: Participación Laboral y Sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa. Lima: OIT. 2001

HARRIS, J. y TODARO, M.: Migration, unemployment and development: a two sector analysis. En: American Economic Review, Vol. LX, N 1. Marzo:1970.

MTPE.: “Las remuneraciones en el Perú”. En Boletín de Economía Laboral 22. Lima: MTPE. 2003.

INEI: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2000 – Arequipa. Lima:2001a.

INEI: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2000 – Iquitos. Lima:2001b.

INEI: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2000 – Piura. Lima:2001c.

INEI: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2000 – Puno. Lima:2001d.

KRUGMAN, P. y MASAHISA, F. “The Spatial Economy”, The MIT Press, 1999.

MTPE. El empleo en el Perú 2001-III. Lima:2002a.

MTPE. Informe Estadístico Mensual # 76. Lima:2002b.

MTPE. Iquitos. En: Boletín de Estadística Ocupacionales N 3. Lima:2001a.

MTPE. Trujillo. En: Boletín de Estadística Ocupacionales N 2. Lima:2001b.

MTPE. Arequipa. En: Boletín de Estadística Ocupacionales N 4. Lima:2001c.

MTPE. Migración y empleo: el caso de Lima Metropolitana. En: Boletín de Economía Laboral N 10. Año 3. Lima:1998 d.

MTPE. La tasa de participación y sus efectos sobre el mercado laboral peruano. En: Boletín de Economía Laboral N 7. Año 2. Lima:1998 e.

MTPE. Información laboral, movilidad espacial e ingresos en Lima Metropolitana. En: Boletín de Economía Laboral N 7. Año 2. Lima:1998 f.

NOVALES C., Alfonso. Estadística y Econometría. Madrid: Mc. Graw-Hill. 1996.

RAMOS, C. y ARAUJO, H.: Fluxos migratorios, desemprego e diferenciais de renda. Rio de Janeiro:1999.

TODARO, M.: A model of labor migration an urban unemployment in less developed countries. En: American Economic Review. Vol. LIX. N 1. Marzo:1969.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA, UNIVERSIDAD DE PIURA, UNIVERSIDAD DE TENESSE, UNIVERSIDAD DE MICHIGAN Y CTAR PIURA: Estudio de Migraciones en la Ciudad de Piura – Castilla. Nov 2002.

ANEXOS

ANEXO 1

Distribución de la PEA según lugar de procedencia

Ciudad	Nativa	Migrante
Arequipa ^{2/}	18.9	81.1
Iquitos ^{1/}	53.4	46.6
Piura ^{1/}	31.1	68.9
Puno-Juliaca ^{2/}	28.8	71.2

1/ Datos para el 2000

2/ Datos para el 2001

Fuente: Convenio MTPE-INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre, 2000 -2001

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

ANEXO 2

Distritos comprendidos en las definiciones de ciudad utilizadas en este documento

CIUDAD	DISTRITOS	UBIGEO
Arequipa	Arequipa	40101
	Alto Selva Alegre	40102
	Cayma	40103
	Cerro Colorado	40104
	Jacobo Hunter	40107
	Mariano Melgar	40109
	Miraflores	40110
	Paucarpata	40112
	Sabandia	40116
	Sachaca	40117
	Socabaya	40122
	Tiabaya	40123
	Uchumayo	40124
	Yanahuara	40126
	Jose Luis Bustamante y Rivero	40129
Iquitos	Iquitos	160101
	Punchana	160108
Piura	Piura	200101
	Castilla	200104
	Paíta	200501
Puno-Juliaca	Puno	210101
	Juliaca	211101

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares

ANEXO 3

Indicadores laborales de la PEA nativa y migrante reciente por sexo, en las principales ciudades.

	Arequipa ^{2/}		Iquitos ^{1/}		Piura ^{1/}		Puno-Juliaca ^{2/}	
	Nativo	Migrante ^{3/}	Nativo	Migrante ^{3/}	Nativo	Migrante ^{3/}	Nativo	Migrante ^{3/}
Tasa de desempleo								
Total	14.5	9.7	6.2	8.7	11.0	12.5	7.9	4.3
Hombres	11.2	9.1	8.8	13.5	11.8	10.3	7.9	4.9
Mujeres	17.9	10.3	3.2	3.5	10.0	14.5	8.0	3.5
Tasa de subempleo (A + B)								
Total	39.5	42.4	45.2	48.2	47.1	45.1	55.5	59.6
Hombres	36.0	30.2	38.6	32.2	46.3	44.8	50.5	55.0
Mujeres	43.2	56.1	52.9	65.6	48.3	45.4	60.3	66.2
Tasa de subempleo por horas (A)								
Total	13.1	10.6	12.2	9.2	20.2	23.8	18.7	15.8
Hombres	14.1	7.9	11.2	3.2	17.7	22.6	20.3	16.1
Mujeres	12.0	13.6	13.3	15.7	23.9	24.8	17.2	15.4
Tasa de subempleo por ingresos (B)								
Total	26.4	31.8	33	39.0	26.9	21.3	36.8	43.8
Hombres	21.9	22.3	27.4	29.0	28.6	22.2	30.2	38.9
Mujeres	31.2	42.5	39.6	49.9	24.4	20.6	43.1	50.8

1/ Datos para el año 2000

2/ Datos para el año 2001

3/ Migrante reciente entre 0 a 3 años de antigüedad.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares : 2000 -2001

ANEXO 4

Años de educación promedio por sexo, según lugar de procedencia.

Ciudad		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Arequipa ^{2/}	Nativo	12.1	12.5	12.3
	Inmigrante	10.9	10.0	10.5
	Total	11.2	10.5	10.9
Iquitos ^{1/}	Nativo	10.4	9.6	10.0
	Inmigrante	10.3	8.5	9.4
	Total	10.3	9.1	9.8
Piura ^{1/}	Nativo	10.9	11.2	11.1
	Inmigrante	10.7	9.5	10.2
	Total	10.8	10	10.4
Puno-Juliaca ^{2/}	Nativo	11.4	10.1	10.7
	Inmigrante	11.0	8.8	9.9
	Total	11.1	9.2	10.2

1/ Datos para el 2000

2/ Datos para el 2001

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares: 2000 -2001 (tercer trimestre)

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)