



Ejecutan:



ESTUDIO SOBRE TENDENCIAS, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN JÓVENES Y MUJERES DE LIMA NORTE 2020



Financia:



Aliado Estratégico:



ESTUDIO SOBRE TENDENCIAS, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN JÓVENES Y MUJERES DE LIMA NORTE 2020

ESTUDIO SOBRE TENDENCIAS, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN JÓVENES Y MUJERES DE LIMA NORTE

Equipo ACCION CONTRA EL HAMBRE

América Arias Antón
Alejandro Vargas Vásquez
Henry Torres Fuentes Rivera
Alberto Lozada Guevara

Equipo ALTERNATIVA

Sonia Rodríguez Chávez
Rodolfo Alva Córdova
Mercedes Camborda Valencia
Lorgio Edilberto Bello Bohórquez
Deshanira Aylinn Robles Matos
Silvia Iris Gárate Mansilla
Amny Raisbel Mejías Gonzales

Textos:

T&P Consultores
Especialistas en Talento y Potencial Humano

Agradecemos el apoyo del Ayuntamiento de Madrid que permitió hacer realidad el estudio y su publicación.

ALTERNATIVA, Centro de Investigación Social y Educación Popular
Jr. Emeterio Pérez 348 - Urbanización Ingeniería San Martín de Porres, Lima 31 Perú
Teléfonos (51-1) 4815801 / (51-1) 4811585
Página WEB: <http://www.alter.org.pe>
Esta es una obra colectiva

Diagramación e impresión:

Gama Gráfica S.R.L.
Primera Edición
Lima, diciembre 2020
Tiraje: 1000 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-01660

Se terminó de imprimir en febrero 2021 en:

GAMA GRÁFICA S.R.L.
Jr. Risso N° 560 – Lince, Lima-Perú
Teléfono: 470-2143
Email: info@gamaagrafica.org

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido.....	3
Índice de Tablas	4
Índice de Gráficos	6
Siglas y Acrónimos	7
Presentación.....	8
Resumen Ejecutivo	9
I. Proceso de estudio y resultados generales	11
1.1. Antecedentes	12
1.2. Método.....	12
1.3. Oferta y demanda laboral.....	13
1.4. Derechos laborales	15
1.5. Grupo objetivo.....	15
1.6. Actores clave y grupos de interés.....	18
1.7. Brechas para el empleo y emprendimiento en Lima norte	19
1.8. Perfiles ocupacionales (especialidades psicológicas)	21
II. Oportunidades y brechas para el empleo y emprendimiento en Lima norte.....	23
2.1. Oportunidades para mejorar el empleo, empleabilidad y emprendimiento en Lima norte	24
2.1.1. Espacios institucionales de articulación existentes	22
2.1.2. Potencial de crecimiento productivo de Lima Norte: comercial e industrial	26
2.1.3. Características de la población joven en Lima Norte	31
2.2. Brechas en la promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento en Lima Norte	33
2.2.1. Brecha en la cultura de la intervención: tomadores de decisiones	36
2.2.2. Brecha laboral de género	37
2.2.3. Brecha entre demanda laboral y oferta laboral	48
2.2.4. Otras brechas sociales que influyen en el empleo en Lima Norte	53
III. Perfiles ocupacionales más requeridos de Lima Norte	57
3.1. Definición de perfil ocupacional.....	58
3.2. Perfiles ocupacionales requeridos en Lima Norte según demanda laboral	59
3.3. Especialidades psicológicas (perfiles ocupacionales)	65
IV. Recomendaciones para la mejora del empleo, empleabilidad y emprendimiento en Lima Norte	67
4.1. Recomendaciones cuyo eje de intervención es la empresa/empleador	68
4.2. Recomendaciones cuyo eje de intervención es el ciudadano	68
4.3. Recomendaciones cuyo eje de intervención son los actores institucionales	69
4.4. Recomendaciones adicionales	70
V. Conclusiones	73
Bibliografía	76
Anexos.....	78
Otros anexos.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Métodos y fuentes utilizadas en el estudio	12
Tabla 2 Indicadores demográficos y de empleo	13
Tabla 3 Requisitos de sexo, edad y experiencia solicitadas por las empresas de Lima Norte	13
Tabla 4 Resultados de la demanda laboral en Lima Norte.....	14
Tabla 5 Características principales de jóvenes de 18 a 29 años que acuden a la Bolsa de trabajo de Lima Norte.....	14
Tabla 6 Empresa y derechos laborales 2017 - 2018	14
Tabla 7 Características de grupo objetivo.....	15
Tabla 8 Autopercepción	15
Tabla 9 Puntaje promedio	16
Tabla 10 Competencias emprendedoras	16
Tabla 11 Criterios emprendedores	16
Tabla 12 Características según grupo	16
Tabla 13 Cualidades según grupo	17
Tabla 14 Correlaciones	17
Tabla 15 Habilidades importantes según grupo de interés	19
Tabla 16 Problemas para el empleo y la empleabilidad	19
Tabla 17 Problemas para el emprendimiento	19
Tabla 18 Brechas para el empleo y emprendimiento en Lima Norte	19
Tabla 19 Perfiles ocupacionales con mayor demanda laboral Lima Norte	21
Tabla 20 Ranking 10 distritos que más empresas registran en Planillas electrónicas	27
Tabla 21 Registro de empresas del sector privado en Lima Norte, según registro mensual.....	27
Tabla 22 Promedio de trabajadores en el sector privado por actividad económica, según distritos Lima Norte.....	27
Tabla 23 Nivel de estudio, grupo etario 18 a 29 años. Lima Norte (8 distritos).....	31
Tabla 24 Empresas en el sector privado registradas, según tamaño, Lima Norte	35
Tabla 25 Jóvenes registrados en las Bolsas de trabajo MTPE, Lima Norte, según edad y sexo.....	40
Tabla 26 Jóvenes registrados en las Bolsas de Trabajo-MTPE de Lima Norte, según sexo y estado civil...	41
Tabla 27 Nivel de estudio de jóvenes registrado en la Bolsa de trabajo	41
Tabla 28 Grado alcanzado de jóvenes registrado en la Bolsa de trabajo, según sexo.....	42
Tabla 29 Ranking de las 20 profesiones/ocupaciones más reportadas por jóvenes mujeres.....	43
Tabla 30 Ranking de las 50 profesiones/ocupaciones más requeridas por las empresas a la Bolsa de trabajo	44
Tabla 31 Preferencia según sexo para la contratación, Lima Norte (6 distritos).....	33
Tabla 32 Tiempo de desempleo que indican los jóvenes registrados en la bolsa de trabajo, según sexo.....	48
Tabla 33 Ocupaciones más demandadas en Lima Norte (proyección 2019), según EDO.....	49

Tabla 34 Ocupaciones más demandadas por distritos de Lima Norte (proyección 2019), según EDO	50
Tabla 35 Actividades económicas de las empresas que más demandaron personal el 2018	51
Tabla 36 Trabajadores según categoría ocupacional, por distritos de Lima Norte	52
Tabla 37 Resumen porcentual de profesiones y ocupaciones más demandadas en Lima Norte, según centro de empleo	53
Tabla 38 Las 300 profesiones/ocupaciones de mayor demanda por parte de las empresas de Lima Norte que requieren personal a través del Centro de Empleo	53
Tabla 39 Perfiles ocupacionales (especialidades psicológicas) según demanda laboral proyectada para Lima Norte de acuerdo a la EDO 2018	60
Tabla 40 Perfiles ocupacionales (especialidad psicológica) según demanda laboral de empresas retail para Lima Norte	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Población objetivo	13
Gráfico 2 Problemas del Empleo, empleabilidad y emprendimiento en Lima Norte según los grupos de interés	18
Gráfico 3 Proporción de empresas registradas en Lima Metropolitana en relación al total nacional, 2018.....	26
Gráfico 4 Proporción de empresas registradas en Lima Norte respecto a Lima Metropolitana, 2018	27
Gráfico 5 Número promedio de trabajadores en el sector privado según actividad económica, Lima Norte.....	29
Gráfico 6 Perú Evolución de la PEA ocupada por situación de informalidad, 2007-2018.....	33
Gráfico 7 Evolución de la PEA ocupada con empleo informal y la tasa de empleo informal, según tamaño de la unidad productiva, 2007 - 2018	34
Gráfico 8 Pirámide poblacional de los 8 distritos de Lima Norte.....	39
Gráfico 9 Porcentaje de jóvenes registrados en la Bolsa de trabajo en Lima Norte, según sexo	40
Gráfico 10 Grado de educación de jóvenes registrado en la Bolsa de trabajo	
Gráfico 11 Preferencia del sexo para la contratación.....	46
Gráfico 12 Jóvenes registrados en la Bolsa de Trabajo que señalan tener conocimientos de computación y/o programas informáticos, según sexo	47
Gráfico 13 Jóvenes registrados en la Bolsa de trabajo que refieren conocer otro idioma, según sexo.....	47
Gráfico 14 Ocupaciones más requeridas para contratar, 2018.....	51
Gráfico 15 Porcentaje de trabajadores según categoría ocupacional en Lima Norte	52
Gráfico 16 Frecuencia de perfiles demandados en la EDO 2018 - Lima Norte	61
Gráfico 17 Frecuencia de perfiles ocupacionales demandados por empresas retail con establecimientos en Lima Norte	64
Gráfico 18 Frecuencia de perfiles ocupacionales solicitados en Lima Norte EDO - Retail.....	65

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CELAG	: Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica
CEPAL	: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CINTERFOR	: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
EDO	: Encuesta de Demanda Ocupacional
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Minedu	: Ministerio de Educación
MIDEPLAN	: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
ONG	: Organismo No Gubernamental
ONUFI	: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, ONUFI
OSB	: Organizaciones Sociales de Base
PEA	: Población Económicamente Activa
PCEP	: Prueba de Competencias Empresariales Personales
PNUD	: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
Produce	: Ministerio de la Producción
SILNET	: Sistema de intermediación Laboral
Sunafil	: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UNFPA	: Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNIFEM	: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

PRESENTACIÓN

Lima Norte es la segunda zona urbana más pobre de Lima Metropolitana. La carencia de empleo y su bajo nivel de ingresos de la mayoría de la población joven y mujeres los empujó a realizar de actividades económicas precarias o denominadas también autoempleo, constituyendo redes de emprendimiento económico y social, que les permitió sobrevivencia durante muchos años y soportar las continuas crisis económicas de nuestro país. En la actualidad en Lima Norte, el 60% de las actividades económicas son de comercio y servicios, menos del 10% son actividades manufactureras, y de estos últimos, casi el 96% son actividades de pequeña escala o son personas naturales, lo que hace muy particular la actividad empresarial en Lima Norte.¹

En este contexto en febrero del 2019, ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE y ALTERNATIVA, iniciaron la ejecución del proyecto “Lima Norte Emplea y Emprende”, con el apoyo del AYUNTAMIENTO DE MADRID, para mejorar la empleabilidad y emprendimiento en jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad, el respeto de su derecho a un empleo digno y la igualdad entre mujeres y hombres. En su implementación tres estrategias fueron validadas, el fortalecimiento de las Gerencias de Desarrollo Económico de algunas municipalidades, las metodologías de VIVES EMPLEA y VIVES EMPRENDE, la articulación interinstitucional e incidencia en políticas públicas de formación para el empleo decente y emprendimiento, promoción del empleo y autoempleo.

Un insumo importante para ello es el presente estudio realizado sobre empleabilidad y emprendimiento orientados a jóvenes y mujeres identificando potenciales brechas de género, incumplimiento de derechos laborales que afectan y limitan el empleo formal y dificultades para puesta en marcha de los emprendimientos económicos en Lima Norte; con el objetivo de acercarnos más a conocer la situación actual de empleo y los emprendimientos económicos de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad de Lima Norte, en especial jóvenes de (18 a 29 años) y mujeres de (18 a 49 años).

Además, en nuestro interés institucional establecer y fortalecer alianzas estratégicas con las principales instituciones públicas y privadas (programas de gobierno central, local, instituciones de formación, instituciones financieras, ongs, asociaciones gremiales, Cámara de Comercio de Lima Norte, Incubadoras de negocio, etc.) que apoyan y promueven empleo y emprendimientos de jóvenes de Lima Norte, que permitan la sostenibilidad de sus intervenciones.

En marzo del presente año, se instaló en el país la pandemia y esto abre un nuevo escenario para la economía popular y especialmente para la empleabilidad y el emprendimiento juvenil. A las dramáticas cifras de personas contaminadas en Lima Norte y en Lima Metropolitana, se suma la caída del empleo formal y la reducción de ingreso de este sector de la población en situación de vulnerabilidad. Este nuevo contexto, requiere nuevas estrategias, metodologías e instrumentos para promover el empleo y el emprendimiento, para lo cual la información proporcionada por el presente estudio es un insumo de mucha importancia para su diseño e implementación óptima.

En la elaboración del estudio recibimos el apoyo de nuestros aliados la Mancomunidad Municipal de Lima Norte, los 8 gobiernos locales, la Mesa de Empleabilidad Juvenil, y como los participantes de los programas formativos VIVES EMPLEA y VIVES EMPRENDE de Lima Norte, a quienes le hacemos llegar nuestro agradecimiento. Extendemos nuestro agradecimiento, al Ministerio de Trabajo, la Municipalidad Metropolitana de Lima y a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por su colaboración durante las entrevistas. Este estudio fue encargado a T&P Consultores-Especialistas en Talento y Potencial Humano y Promoción del Empleo, a quienes también agradecemos. Finalmente, a todo el equipo Nacional de ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE Y ALTERNATIVA, en especial el equipo del Área de Desarrollo Económico Local y Empleo de Alternativa, quienes participaron directamente en la organización del estudio y las coordinaciones para el proceso de acopio de la información.

SONIA RODRIGUEZ CHAVEZ
DIRECTORA GENERAL DE ALTERNATIVA

AMÉRICA ARIAS ANTON
DIRECTORA PAÍS DE ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio realizado por Acción contra el Hambre y ALTERNATIVA, en el marco del proyecto “Lima Norte Emplea y Emprende” que financió el Ayuntamiento de Madrid, busca identificar tendencias y potenciales brechas en empleabilidad y emprendimiento en jóvenes y mujeres de Lima Norte.

Según el censo del 2017, la población de los 8 distritos de Lima Norte es el 2,465,288 habitantes, lo cual representa el 28.75% de toda Lima Metropolitana y el 7.89% del total nacional. El 50.8% son mujeres y el 49.5% varones, el 43.7% tiene secundaria (mayoría varones) y el 52% tiene estudios superiores (mayoría mujeres), tienen actividad económica reciente el 54.2%, los jóvenes de Lima Norte que no estudian ni trabajan son el 23.56%, y solo el 46.4% de la población están dentro de un sistema de pensiones.

En cuanto a la oferta y demanda laboral, datos de la EDO 2018 informaron que, el 90% de los puestos prefiere contratar personas con experiencia, el 29% de empresas prefiere personas entre 30 y 59 años, y sólo el 12% a jóvenes de 18 a 29 años, el 14% prefiere contratar varones y sólo el 4% mujeres.

Según datos del SILNET 2018, sólo el 11.8% de jóvenes de 18 a 29 años de Lima Norte, acude a las bolsas de trabajo de Lima Norte. De estos, el 56% son hombres y el 44% mujeres, el 55.7% son hombres con secundaria y solo el 45.1% de mujeres con secundaria, mientras que el 37.65% de estos jóvenes son hombres con estudios superiores y el 49.2% son mujeres con estudios superiores.

Asimismo, indicó que, la razón más frecuente para contratar se ubica en las nuevas líneas de producción y servicios (38.8%) e innovación tecnológica (28.6%), el nivel educativo más requerido es el profesional universitario (53.1%) y hasta secundaria (22.4%), y las remuneraciones más ofrecidas es de S/3,000.00 (24.5%) y S/930.00 (24.4%).

En cuanto al cumplimiento de derechos laborales, la SUNAFIL reportó entre el 2017 – 2018 que los sectores con mayores infracciones son la industria manufacturera (22.53%) y la industria inmobiliaria (15.85), las materias infraccionadas más frecuentes son el de obstrucción a la inspección (84.89%), remuneraciones (26.65%), compensación por tiempo de servicios (26.10%) y jornadas-horas de trabajo-descansos remunerados (25.14%).

En el grupo de estudio se identificaron algunas vulnerabilidades que requieren también atención, como el abuso económico (23.8), acoso sexual en el trabajo (14.3%) y abuso infantil (33.9%).

En cuanto a los problemas que afectan al empleo, se identificaron como principales la falta de oportunidades laborales, la falta de oportunidades de formación y capacitación, la alta informalidad, el transporte escaso y costoso, y que aun existan jóvenes que Ni estudian Ni trabajan denominados NINIS. Los problemas para la empleabilidad desde la percepción de los jóvenes son la falta de formación y capacitación, de habilidades blandas, de conocimientos de TICs y de experiencia laboral; y a nivel externo los problemas son el débil tejido empresarial, la deficiente y escasa oferta educativa, los escasos y poco conocidos canales de empleo formal. Los problemas también se ubican por el lado empresarial, estos exigen alto nivel de instrucción, mejor formación y capacitación, también requieren habilidades blandas y exigen experiencia laboral.

Los problemas que afectan al emprendimiento son la falta de capital, difícil acceso a financiamiento, falta de apoyo-asesoramiento-capacitación, y deficiente ordenamiento territorial.

El estudio identificó brechas en el campo de la empleabilidad y el emprendimiento. Una de las primeras brechas identificadas es entre el empleo formal e informal, y afirma que 7 de cada 10 trabajadores laboraron en condición de informalidad; una segunda es la brecha laboral de género, ya que las mujeres tienen 26% menos probabilidades de conseguir empleo, en relación a los hombres; una tercera brecha es la que existe entre la oferta educativa y la demanda laboral, lo cual se manifiesta porque el sector educativo (público y privado) se encuentra desvinculado del sector empresarial y de emprendimiento, falta retroalimentación fluida entre ambos sectores; una cuarta brecha tiene que ver con las condiciones de infraestructura, vías y medios de transporte, ya que ya que la situación del transporte público y las insuficientes vías de transporte para la movilización entre distritos, repercuten en tiempo y dinero para la movilización de los jóvenes; una quinta brecha se percibe entre las condiciones institucionales y de articulación entre ellas, sobre todo entre instancias del mismo gobierno, hace que muchos de los servicios públicos no esté llegando con suficiente oportunidad a los jóvenes de Lima Norte.

Municipalidad Municipal
LIMA NORTE

ACCIÓN
CONTRA EL
HAMBRE

MADRID

¡CRÍBETE YA!

LIMA NORTE:
¡EMPODÉRATE AHORA!



de Empleabilidad
DE CLASES: MAYO
lo Económico Local y Empleo

Arb. Ingeniería, San Martín de Porres
72 - Emprende: 995 657 493
ayemprende@gmail.com

Alternativa
www.alter...



Empowerment



PROCESO DE ESTUDIO Y RESULTADOS GENERALES

1.1. ANTECEDENTES

Acción Contra el Hambre y Alternativa Centro de Investigación Social y Educación Popular, auspiciada por el Ayuntamiento de Madrid impulsan el Proyecto “Lima Norte Emplea y Emprende”; con el propósito de mejorar la empleabilidad y emprendimiento en jóvenes y mujeres vulnerables, asegurando la igualdad de género y el respeto de derechos en los ocho distritos que conforman Lima Norte: Ancón, Carabayllo, Comas, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martín de Porres y Santa Rosa. Con miras a esos objetivos, presentamos un estudio sobre empleabilidad y emprendimiento orientado a jóvenes y mujeres identificando potenciales brechas de género, incumplimiento de derechos laborales que afectan y limitan el empleo formal y dificultades para la puesta en marcha de los emprendimientos económicos en Lima Norte.

1.2. MÉTODO

Se planteó un estudio descriptivo, correlacional e inferencial, de diseño mixto, integrando métodos cuantitativo y cualitativo. En la Tabla 1 se hace un resumen de los métodos y fuentes utilizados en el presente estudio.

Tabla 1

Métodos y fuentes utilizadas en el estudio.

Método	Fuentes
Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Bases de datos oficiales (MTPE, INEI, Produce, Sunafil) <ul style="list-style-type: none"> › Censo de Población y vivienda 2017 › Encuesta Nacional de hogares (Enaho)2018 › Encuesta Nacional de Demanda Ocupacional (EDO)2018 › Planillas Electrónicas 2018 › Base de datos administrativa del Sistema Nacional de Intermediación Laboral (Silnet) 2018, con información de los Centros de empleo del MTPE ● Revisión documental <ul style="list-style-type: none"> Pruebas aplicadas a los participantes de los programas formativos de empleabilidad y emprendimiento del proyecto «Lima Norte Emplea y Emprende»: <ul style="list-style-type: none"> ● Bio data ● Prueba de competencias emprendedoras personales (PCEP) ● Prueba de intereses vocacionales (Riasec)
Cualitativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrevistas semiestructuradas a actores claves y de interés. ● Taller de recojo de información a actores y aliados del proyecto.

El estudio tuvo como población objetivo a los jóvenes de 18 a 29 años y mujeres hasta los 49 años de los 8 distritos de Lima Norte, priorizados para el proyecto. Así mismo, se enfatizó el recojo y análisis de la información de los jóvenes participantes del proyecto “Lima Norte Emplea y Emprende”, prestando especial atención a las características de las mujeres.

Según el censo 2017, la población de los 8 distritos de Lima Norte era de 2'465, 288 habitantes, representando el 28.75% de toda Lima Metropolitana, y 7.89% del total nacional; la población objetivo fueron los jóvenes de 18 a 29 años y mujeres hasta los 49 años de Lima Norte y participantes del proyecto “Lima Norte emplea y emprende”.

Gráfico 1

Población objetivo

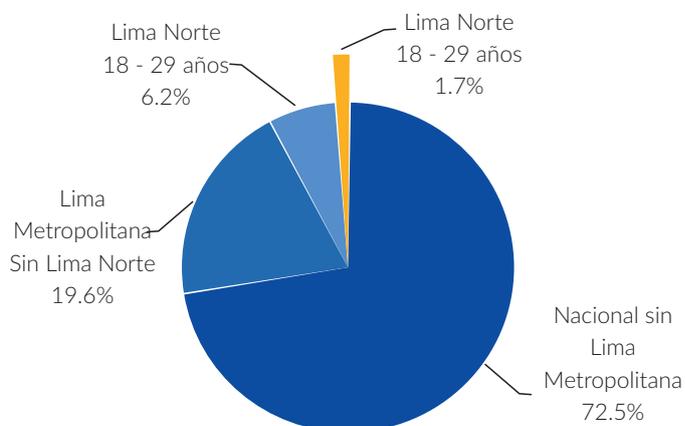


Tabla 2

Indicadores demográficos y de empleo.

Población joven Lima Norte
 Mujeres: 50.8%
 Varones : 49.5%
 En pareja: 57%
 Con secundaria: 43.7% (mayoría varones)
 Con estudios superiores: 52% (mayoría mujeres)
 Con actividad económica reciente: 54.2%
 Dentro de un sistema de pensiones: 46.4%
 Población joven de Lima Norte NINI: 23,56%.
 Fuente: ENAHO 2017-INEI

1.3. OFERTA Y DEMANDA LABORAL

Según los datos de la EDO 2018, en Lima Norte el 50% de las empresas encuestadas contratarían a personas en situación de discapacidad si cumple los requisitos para el empleo.

Los requisitos relativos a sexo, edad y experiencia solicitados por las empresas se muestran en la Tabla 3, destacando que la experiencia es requisito para el 90% de los puestos ofrecidos, las mujeres tiene mayor nivel de instrucción que los hombres, pero al mismo tiempo tiene menor ingreso salarial. Sobre la demanda: la mayor parte son microempresas con bajo nivel de formalidad.

Tabla 3

Requisitos de sexo, edad y experiencia solicitados por las empresas de Lima Norte

Variable	No es requisito %	Prefiere contratar	%
Sexo	84%	Hombres	14%
		Mujeres	4%
Edad	59%	30 - 59 años	29%
		18 - 29 años	12%
Experiencia	10%	Con experiencia	90%

Fuente: EDO 2018 - MTPE

Los aspectos más relevantes de la demanda laboral en Lima Norte (SILNET) indican la educación superior como el área con mayor demanda, y ser profesional universitario el nivel educativo más requerido, Tabla 4.

Tabla 4

Resultados de la demanda laboral en Lima Norte

Razón más frecuente para contratar	-Nuevas líneas de producción/servicios 38.8% -Innovación tecnológica 28.6%
Área/ocupación con mayor demanda	- Enseñanza secundaria - Enseñanza superior
Distritos con mayor demanda laboral	- San Martín de Porres 36.7% - Comas 34.7%
Nivel educativo más requerido	- Profesional universitario 53.1% - Hasta secundaria 22.4%
Remuneraciones más ofrecidas	- S/. 3,000 .00 → 24.5% - S/. 930.00 → 24.4%

Fuente: SILNET 2018 - Lima Norte MTPE Oficina de acceso a la información

De acuerdo a la información del MTPE, el 11.8% de jóvenes de 18 a 29 años de Lima Norte acuden a los Centro de trabajo. Las características principales de la oferta laboral se detalla en la Tabla 5, también se encontró que el 24.6% estaba desempleado por meses, 64.7% no brindó información al respecto.

Tabla 5

Características principales de jóvenes de 18 a 29 años que acuden a la Bolsa de trabajo de Lima Norte

Sexo	%	Edad	Estado civil	Carrera / ocupación	Secundaria	Estudios superiores	Computación	Idiomas
Hombre	56	23, 24 y 26 años	Soltero 93.6%	Administrador, técnico, ing. industrial	55.7%	37.65	2.2%	2.3%
Mujer	44	23 y 25 años	Soltera 94.7%	Administradora, técnico, contadora	45.1%	49.2%	1.9%	2.0%

Tabla 6**Empresa y derechos laborales 2017 - 2018**

Inspecciones**	3406	
Actas de infracción	728	
Distrito con más denuncias	San Martín de Porres	27.04%
Sector con más infracciones	Industrias manufactureras	22.53%
	Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	15.80%
Materia infraccionada	Obstrucción a la inspección	84.89%
	Remuneraciones	26.65%
	Compensación por tiempo de servicios	26.10%
	Jornada, h. de trabajo y descansos remunerados	25.14%

Fuente: Sunafil 2017 - 2018 (Lima Norte)

**Inspecciones motivadas por denuncias

1.4. DERECHOS LABORALES

En relación al cumplimiento de los derechos laborales, en la Tabla 6 se resumen los datos que SUNAFIL reportó sobre las denuncias y visitas de inspección motivadas, en las empresas y centros laborales de Lima Norte.

1.5 GRUPO OBJETIVO

Se aplicaron tres pruebas a las y los participantes de los programas formativos de Vives Emplea y Vives Emprende, bio data, prueba de competencias emprendedoras personales (PCEP), y prueba de intereses vocacionales (Riasec); la composición de los dos grupos (empleabilidad y emprendimiento) se detalla en la Tabla 7. Fue evidente la mayor presencia femenina en comparación a los hombres. Se encontró un nivel de vulnerabilidad importante; el 33.9% reportó abuso infantil, como golpes, palizas, insultos, abandono de papá o mamá, aislamientos, sustos, tocamientos, seducciones, violaciones, que sufrieron siendo niños.

Tabla 7

Características de grupo objetivo			
Mujer:	81%	Edad promedio:	30 años
Hombre:	19%	Nivel socioeconómico promedio:	2.51
Soltera:	61%	Jefe o trabajo independiente:	51%
Pareja:	39%	Busca trabajo:	25%
Con trabajo:	87%	Se dedica a tareas del hogar:	69%
Desempleada:	13%		
		Vulnerabilidad	
		Abuso económico:	23.8%
		Acoso sexual en trabajo :	14.3 %
		Abuso infantil:	33.9%

Sobre el acceso a la búsqueda de empleo, el 47% conoce programas de apoyo al empleo, empleabilidad y/o emprendimiento en su distrito, la mayoría busca empleo a través de las redes sociales, seguida de las redes informales, de amigos o familiares, la bolsa de trabajo del MTPE ocupa el tercer lugar en prioridad.

El grupo objetivo evidenció una autovaloración positiva de sus habilidades blandas de 50% a más, mostrando disposición para mejorar y/o recibir capacitación en los aspectos señalados en la Tabla 8.

Tabla 8

Autopercepción

Podría mejorar un poco	Podrían recibir capacitación:
Gestión de la información	Manejo del tiempo
Manejo de las relaciones interpersonales	Manejo del estrés
Manejo del tiempo	Manejo de las relaciones interpersonales
Manejo del estrés	Trabajo en equipo
Comunicación eficaz	
Integridad	

Los resultados de la prueba de intereses vocacionales (RIASEC) definió al grupo como social, emprendedor y convencional, según los puntajes promedio de la Tabla 9.

Tabla 9*Puntaje promedio*

Realista	Investigador/a	Artística	Social	Emprendedor	Convencional
4.49	5.1	4.93	6.34	6.26	6.01

La prueba de competencias emprendedoras personales (PCEP) evidenció que el grupo tiene puntajes altos en todas las áreas, que el índice de emprendimiento está por debajo del promedio y tiene una escala de mentira de 5.59/10

Tabla 10

<i>Competencias emprendedoras</i>	
Persistencia	6.97
Compromiso	6.67
Percepción positiva del emprendimiento	6.66
Búsqueda de información para hacer empresa	6.52
Gusto por el trabajo	6.43
Índice de emprendimiento	5.06
Escala de mentira	5.59

Tabla 11

<i>Criterios emprendedores</i>	
Criterios emprendedores	Media
Buenos vendedores	75.8%
Familiar con negocio	61.0%
Trabajó en empresa de amigos o parientes	43.8%
Puntaje emprendedor	20/100
Mérito académico	3.5/8

Las diferencias más notables entre los integrantes de los grupos de empleabilidad y emprendimiento son detalladas en la Tabla 12 y Tabla 13.

Tabla 12*Características según grupo*

Grupo	Empleabilidad	Emprendimiento
Años de estudios		✓
Gusto por emprendimiento		✓
Gusto por el trabajo		✓
Interés por calidad y eficiencia		✓
Actividades domésticas	✓	✓
Familiar con negocio		
Porque no buscó trabajo	Edad / estudios	Trabajo doméstico

Tabla 13

Cualidades según grupo

Grupo	Empleabilidad	Emprendimiento
Sinceridad	✓	
Disposición a trabajar	✓	
Orientación al cliente	✓	
Creatividad		✓
Comunicación eficaz	✓	
Responsabilidad		✓
Buen vendedor	✓	

En la muestra, las mujeres, tienen más edad, reciben menos sueldo (S/.1,700 menos), son más persuasivas, mejores vendedoras, tienen mayor gusto por el trabajo, hay más que dicen no trabajar ni estudiar (NiNis), ni capacitarse, podrían haber trabajado en cualquier momento, no han buscado trabajo por los quehaceres domésticos y por falta de capital (a diferencia de los hombres, que lo hicieron porque estaban reparando sus activos, por el servicio militar, porque se cansaron de buscar, o porque estaban estudiando). Ellas buscaron trabajo en menor medida por anuncios en medios de comunicación y por bolsas de trabajo de organizaciones sociales (a diferencia de los hombres); las mujeres conocen más de programas de emprendimiento y empleabilidad, se declaran menos líderes y menos honestas que los hombres, buscan más capacitación (en liderazgo, comunicación, orientación al cliente) y buscan trabajar en algo que les guste.

Resulta importante resaltar las correlaciones que se hallaron. En la Tabla 14 podemos observar que el sueldo tiene una alta correlación con la experiencia laboral, que la capacidad de persuasión y construcción de redes de apoyo se correlaciona con un buen vendedor, y una moderada correlación entre el tiempo de experiencia laboral con el criterio emprendedor; por otro lado, la vulnerabilidad se evidenció en la alta correlación entre los meses de desempleo con el abuso financiero, agravando la precariedad económica y su dependencia, asimismo, hubo una correlación inversamente proporcional entre poder trabajar en cualquier momento con el acoso sexual y el abuso infantil, y que dedicarse a las labores domésticas se correlaciona directamente con haber sufrido acoso sexual en el trabajo; se genera un círculo vicioso con las personas que han sufrido algún tipo de abuso. Estas trabajan menos, tienen menos ingresos y ellos las vuelven más vulnerables a ser objeto de abuso.

Tabla 14

Correlaciones	
• 0,724 sueldo y meses de experiencia laboral	Alta
• 0,651 buen vendedor con persuasión y construcción de redes de apoyo	Moderada Alta
• 0,584 meses de experiencia laboral con criterio emprendedor	Moderada
• 0,760 meses de desempleo con abuso financiero	Alta
<ul style="list-style-type: none"> • Hay una correlación negativa entre poder trabajar en cualquier momento con el acoso sexual (0,311) y con el abuso infantil (-0,328) • Dedicarse a las actividades domésticas se correlaciona positivamente con haber sufrido acoso sexual en el trabajo (-0,367) 	

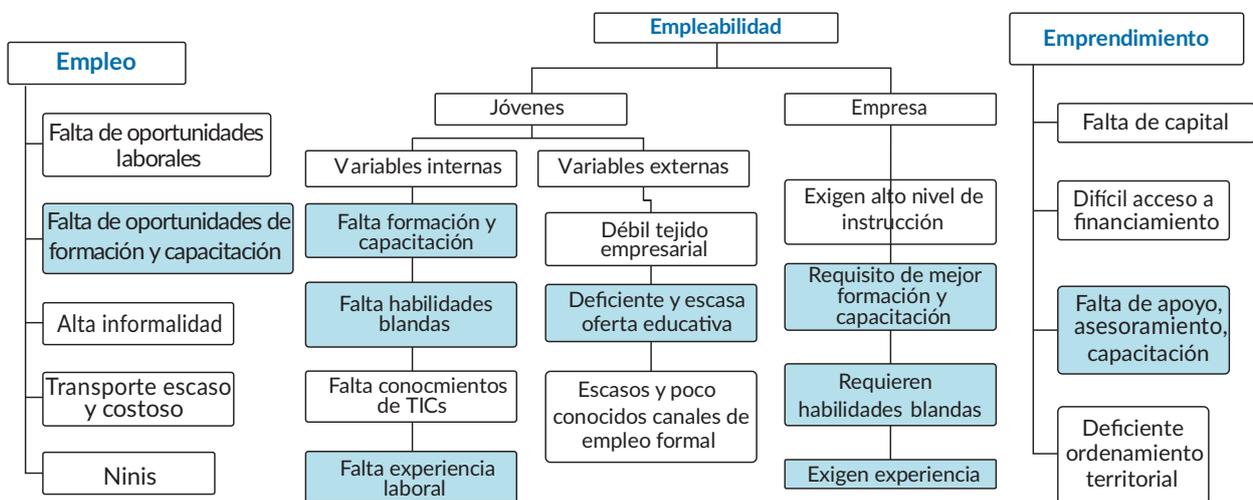
1.6. ACTORES CLAVE Y GRUPOS DE INTERÉS

El análisis cualitativo fue realizado a partir de los insumos de la información recogida a través de las entrevistas semi estructuradas y el taller de recojo de información con actores claves y de interés, en coordinación con la institución convocante; participaron representantes del gobierno central (MTPE, Produce, MIMP, Minedu) instituciones educativas, ONG, asociaciones (OSB), fundaciones, la Municipalidad Metropolitana de Lima, de empresas privadas, y de jóvenes del grupo objetivo.

Son varios los problemas sociales y económicos que afectan al empleo, empleabilidad y emprendimiento en los ocho distritos de Lima Norte. Dependiendo de la dinámica y contexto propio de cada distrito estos se ven más o menos perjudicados; sin embargo los diferentes actores han coincidido e identificado varios problemas que los atraviesan a estos tres factores económicos, como se observa en el Gráfico 2.

Gráfico 2

Problemas del Empleo, empleabilidad y emprendimiento en Lima Norte según los grupos de interés.



Nota: Los recuadros sombreados indican problemas transversales

Por otro lado, se encontró coincidencias y discrepancias sobre las habilidades blandas consideradas más importantes para cada grupo, como se observa en la Tabla 15.

Tabla 15

Habilidades importantes según grupo de interés.

Jóvenes	Empresas	Instituciones Públicas/Privadas	Instituciones Educativas
Puntualidad	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Responsabilidad	Puntualidad	Responsabilidad	Liderazgo
Compromiso	Honestidad	Iniciativa	Empatía

Se evidenciaron convergencias acerca de los problemas y dificultades para el empleo y la empleabilidad, que se muestran en la Tabla 16, y para el emprendimiento, que se detallan en la Tabla 17.

Tabla 16

<i>Problemas para el empleo y la empleabilidad</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente demanda laboral por debilidad del tejido empresarial • Puestos laborales de poca remuneración y condiciones precarias • Dificultad para adquirir experiencia, pago de prácticas • Identificación variable de las habilidades blandas • Costos de la formalización, que no se perciben como reconocimiento de derechos laborales

Tabla 17

<i>Problemas para el emprendimiento</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de acceso a educación financiera y productos financieros dirigido a jóvenes emprendedores. • Insuficiente apoyo, servicios, asesoría y productos por parte de las entidades públicas al emprendedor • Competencia desleal • Emprendimientos de subsistencia

1.7. BRECHAS PARA EL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO EN LIMA NORTE

En la Tabla 18 se presentan las brechas de género y acceso al empleo y emprendimiento de las y los jóvenes y mujeres de Lima Norte.

Tabla 18

Brechas para el empleo y emprendimiento en Lima Norte.

Brechas	Descripción
Brecha entre empleo formal e informal	Uno de los principales problemas respecto al empleo en general y en específico en Lima Norte es el fenómeno de la informalidad, que se constituye en un factor que ralentiza el desarrollo, un diagnóstico presentado por el MTPE nos señala que: « (...) 7 de cada 10 trabajadores laboraron en condición de informalidad; es decir, no tenían beneficios sociales de ley o laboraron en empresas que evaden la administración tributaria» (Esparta Polanco, 2019).
Brecha en la cultura de la intervención	Se requiere la promoción de la participación ciudadana y el ejercicio de transparencia y rendición de cuentas a la población, los tomadores de decisiones de la política pública en materia de empleo desarrollada por los gobiernos locales (de Lima Norte) y nacional deben diseñarlas y ejecutarlas poniendo en el centro a la persona, como fin y no como medio. Muchas de las intervenciones, ponen a la persona no como fin sino como medio o instrumento. Por ejemplo, talleres de capacitación (para mejorar habilidades de emprendimiento o empleabilidad) están orientados a cubrir un cupo que se sostiene sobre resultados que determinado proyecto o programa exige, y que no siempre responde a una necesidad sentida de la persona (o grupo específico: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, empresarios, etc.). Es importante concebir a la persona como sujeto de derechos y no como cliente o medio para lograr una meta.

Brechas	Descripción
Brecha laboral de género	<p>Se percibe la distancia que existe entre hombres y mujeres para acceder a un empleo formal y de calidad. Desigualdad salarial: según la OIT, la brecha regional es del 20%, en Lima Metropolitana alcanza el 23% según el INEI, y las mujeres que trabajan en el sector formal en promedio perciben un ingreso salarial de casi 3 veces más que una que se desempeña en sector informal. Otros aspectos son las condiciones que presentan las mujeres y hombres para obtener trabajo, las posibilidades para obtenerlo y el uso del tiempo: las mujeres tienen 26% menos probabilidades de obtener un empleo, en relación a los hombres. La política pública mantiene un abordaje paternalista pues no considera modificar el rol reproductivo-social de las mujeres, que es trabajo no remunerado ni reconocido, que significa sobrecarga laboral y limita el acceso al empleo de calidad. En Lima Norte diversas políticas orientadas a promover el empleo están orientadas desde esta perspectiva, es decir, a facilitar acceso a oportunidades de trabajo y capacitación sin modificar las condiciones que dificultan que estas puedan ser suficientemente aprovechadas por este grupo de la población. En el mismo sentido, algunas de las acciones proponen ofrecer capacitación a las mujeres, muchas de estas orientadas a ocupaciones «feminizadas» culturalmente, las cuales suelen ser las menos valoradas y por las cuales las remuneraciones suelen ser menores.</p>
Brecha entre oferta educativa y demanda laboral (necesidades de empresas)	<p>Diversos actores de interés entrevistados indican un desajuste entre lo que la oferta educativa (para el trabajo) ofrece a los jóvenes y mujeres como carreras, profesiones y oficios y las necesidades de las empresas. Manifestaron la percepción que las instituciones educativas no estarían brindando el conocimiento necesario vinculado a la innovación y tecnología, que pudiera colaborar al tránsito a actividades productivas de mayor complejidad. El sector educativo (público y privado) se encuentra desvinculado del sector empresarial y de emprendimiento, falta retroalimentación fluida entre ambos actores. Siendo el tejido empresarial de Lima Norte dominado por la microempresa (sobre todo, emprendimientos en fase temprana) la posibilidad de contacto con el sector educativo, potenciaría su actividad productiva.</p>
Brecha entre oferta educativa y oferta laboral (acceso de los ciudadanos)	<p>Se manifestó un vacío cuantitativo y cualitativo de la oferta educativa de las instituciones educativas técnica/universitarias (públicas y privadas) superiores de Lima Norte, a las que pueden acceder los jóvenes y mujeres de Lima Norte</p>
Brecha en las condiciones de infraestructura, vías y medios de transporte	<p>Entre las condiciones que está limitando e influyendo negativamente en el acceso de los jóvenes y mujeres al empleo, son los problemas que se tienen con el transporte público y las insuficientes vías de acceso para la movilización de la población entre distritos en las zonas periurbanas de Lima. Estos problemas repercuten en la población, tanto por la inversión de tiempo y dinero que deben hacer para movilizarse.</p>
Brecha de condiciones institucionales y de articulación entre ellas	<p>Se requiere la revisión y actualización de las normas y lineamientos que orientan el empleo y emprendimiento en general. Del mismo modo hace falta que se realice un mapeo de necesidades (de la población en temas de empleo), para identificar qué tipo de instancias de atención al ciudadano y a las empresas hacen falta para promover la productividad, el empleo y el emprendimiento en Lima Norte. Precisamente esa limitación en la articulación, sobre todo entre instancias del mismo gobierno, hace que mucho de los servicios públicos no esté llegando con suficiente oportunidad a los jóvenes y mujeres de Lima Norte.</p>

1.8. PERFILES OCUPACIONALES (ESPECIALIDADES PSICOLÓGICAS)

En la Tabla 19 se observa los perfiles ocupacionales con mayor demanda laboral en Lima Norte, según estudio.

Tabla 19

Perfiles ocupacionales con mayor demanda laboral- Lima Norte

Ranking	psicológica* Especialidad	Actividades/profesiones más frecuentes	Demanda
1	Asistente persuasivo	Actividades o profesiones más frecuentes: vendedor de mostrador, vendedor de almacén, cobrador, vendedor, empleado bancario, empleado de correos, dependiente.	13.6%
2	Trabajador semi calificado	Actividades más comunes: ensamblador, mecánico de banco, mecánico, engrasador, mezclador, montador, albañil, sastre, ensamblador de computadoras, reparador de computadoras.	12.6%
3	Instructor	Actividades más frecuentes: profesor, entrenador, jefe de entrenamiento, director de seguridad industrial, consultor, consejero educativo, director de capacitación, docente, catedrático. Profesiones más frecuentes: educador, pedagogo, religioso.	11.6%
4	Auxiliar numérico.	Actividades más comunes: auxiliar contable, facturador, cajero, pagador, almacenista, auxiliar en cuentas, auxiliar de estadística, auxiliar de inventarios, ayudante de contabilidad, elaborador de planilla nómina, revisor de cuentas, cajero de banco, pagador y recibidor de banco, ayudante de auditor.	10.6%
5	Inspector	Actividades más comunes: verificador, examinador, chequeador, portero, patrullero, guardia, celador, vigilante, marcador, clasificador, separador, pesador, igualador, medidor, probador, sereno, policía, militar, aviador, marino. Profesiones técnicas más comunes: Controlista de máquinas, controlista de calidad textil.	7.6%

*El detalle de las especialidades psicológicas se encuentra descrito en la Tabla 41



MADRID

LIMA NORTE Y EMPRENDE

¿Compartir ideas? ¿Innovar?

¿Crear nuevas oportunidades?

¿Formar a jóvenes de Lima Norte?





POR LA ALIMENTACIÓN.
POR EL AGUA.
POR LA SALUD.
POR LA NUTRICIÓN.
POR EL EMPLEO.
POR EL CONOCIMIENTO.
POR LA INFANCIA.
POR LOS PUEBLOS.
POR SIEMPRE.
POR LA ACCIÓN.
CONTRA EL HAMBRE.



OPORTUNIDADES Y BRECHAS PARA EL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO EN LIMA NORTE

2.1. OPORTUNIDADES PARA MEJORAR EL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN LIMA NORTE

2.1.1. ESPACIOS INSTITUCIONALES DE ARTICULACIÓN EXISTENTES

Una de las oportunidades que Lima Norte presenta son los espacios institucionales de articulación creados, donde la temática del fomento del empleo y el emprendimiento son los centrales y donde se aglutinan los diversos intereses. Si bien la dinámica social permite evidenciar la existencia de diferentes mecanismos de articulación como por ejemplo las mesas (ejemplo: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza), los grupos de trabajo (ejemplo: Grupo de trabajo para la erradicación del trabajo infantil), los foros de acuerdos (ejemplo: Acuerdo nacional), las redes entre otras; de diferente nivel (algunos se orientan a proponer lineamientos de política, otros a desarrollar a coordinar acciones concretas, etc.), de diferente orientación temática (más generales y otras más específicas), o de diferente horizonte funcionamiento (algunas son más permanentes, otras se crean y desenvuelven solo para resolver aspectos específicos); resulta importante que Lima Norte cuente con espacios específicos donde la temática del empleo sea el elemento sobre el cual converjan los intereses y den la orientación central de las acciones.

Debe considerarse que, aunque la creación de espacios de articulación se constituye en un desafío difícil de lograr, puesto que implica la confluencia de intereses (aún con puntos en común) de diferentes actores sociales con lógicas, ritmos, tiempos, énfasis, culturas de trabajo diferentes; que muchas veces a pesar de los propósitos de llegar acuerdos, puede parecer que ralentiza las acciones. Estos (los espacios de articulación) son un mecanismo necesario para el logro de gestiones exitosas que permita responder a necesidades concretas.

Los espacios de articulación aun con las dificultades a las que se enfrentan, permiten afianzar procesos, hacerlos más legítimos y participativos. Así podemos mencionar algunas de sus ventajas:

- Permite optimizar el uso de recursos
- Promueve la participación, empodera y da agencia a los actores sociales
- Fomenta la cohesión social
- Potencia el impacto de las acciones
- Promueve la transparencia y la vigilancia ciudadana
- Limita la duplicidad de esfuerzos o superposiciones de las acciones
- Diversifica las perspectivas y miradas sobre un mismo hecho o problema
- Permite tener acceso a diferentes fuentes de la información sobre un problema
- Puede hacer más eficiente la toma de decisiones

Sin embargo, hay que tener en cuenta que no todo espacio de confluencia necesariamente se constituye de articulación. Así es necesario distinguir entre espacio de coordinación y articulación. Si bien en los espacios de articulación se requiere de elementos de coordinación (entendido como organizar, ordenar, disponer de acciones), la articulación implica a una acción enfocada a lograr la unión. En palabras de (Marsiglia, 2010), la articulación de actores para el desarrollo local sería:

(...) proceso por el cual se establecen relaciones permanentes entre los actores-agentes de desarrollo de un territorio, en función de la búsqueda de objetivos comunes que trascienden los intereses particulares o sectoriales, sin anularlos, aunque puestos en situación de cooperar. Implica la identificación del interés o del bien común, lo que se puede lograr en base a instancias de negociación, donde se establecen reglas de juego, en un marco de relaciones de poder que admiten cierta flexibilidad y que pueden cambiar en el tiempo.

Para lograrlo, precisamente se despliegan una serie de acciones y estrategias como la coordinación, la negociación, la cooperación, la concertación, etc. Adicionalmente, y no suele ser un asunto suficientemente relevado, los espacios de articulación también pueden constituirse en espacios de aprendizaje a través de la interacción (Craviotti, 2008).

Lima Norte tiene como una potente oportunidad para la mejora de las condiciones de empleo, empleabilidad y emprendimiento de su población, dos espacios institucionales de articulación a: i) la Mancomunidad Municipal de Lima Norte y; ii) la Red de Empleabilidad de Lima Norte.

I) LA MANCOMUNIDAD MUNICIPAL DE LIMA NORTE

Si bien no es un espacio de articulación exclusivo para el empleo, tiene como gran valor la posibilidad de ser un mecanismo efectivo de toma de decisiones de precisamente los decisores de la política y gestión local. Lo constituyen ocho Municipalidades distritales de Lima Norte¹, que buscan “fomentar el progreso de sus comunidades de manera conjunta elaborando y desarrollando proyectos que por su magnitud superan el ámbito jurisdiccional y las posibilidades individuales de cada gobierno Local” (Mancomunidad Lima Norte, 2019). Tal como menciona su web, con este espacio se pretende mejorar los niveles de eficacia y eficiencia «en la gestión de los gobiernos locales, propiciando la participación ciudadana, la modernización de la gestión municipal y los procesos de integración». Articulándose no solo entre ellas si no con otras entidades públicas y privada de diverso tipo y sector, con lo cual el esfuerzo se potencializa por la sinergia producida por la efectiva interrelación. Siendo la primera mancomunidad conurbana del Perú, marca “un hito en la cooperación intermunicipal, desarrollo de capacidades y gestión ambiental sostenible, en un territorio que se caracteriza por la atomización y fragmentación territorial”; por lo cual valorarla, repotenciarla, dinamizarla se convierte en una necesidad.

II) LA RED DE EMPLEABILIDAD DE LIMA NORTE.

Este espacio de articulación se constituye más orientado a mejorar las condiciones y acciones en materia de empleo en los distritos de Lima Norte. A diferencia de lo que sucede con la Mancomunidad, los principales actores impulsores de esta iniciativa son sobre todo (aunque no de forma excluyente) entidades del sector privado. Esta red coordina permanentemente con los gobiernos locales, por lo que este espacio se encuentra vinculado al de la Mancomunidad, por tal se constituyen en espacio de múltiple retroalimentación.

No obstante estas buenas prácticas de articulación en Lima Norte, se requiere reforzar ciertos aspectos que permitirían obtener mayores y mejores resultados, así como amplificar su incidencia e importancia de dichos espacios en el espectro de las decisiones de la política pública más regional y nacional. Algunas de los aspectos que habría que considerar son:

- Desarrollar mecanismos internos para la continuidad de los respectivos espacios, por ejemplo, aquellos que favorecen su institucionalidad como el desarrollo de lineamientos, ejes, reglamentos, convenios, acuerdos, etc.
- Promover la articulación entre diferentes espacios, no necesariamente centrados a la misma temática, pero que sí que se influyan y/o complementen, por ejemplo, la red de empleabilidad podría articularse con espacios de articulación vinculados a la educación, a la igualdad de derechos, al tránsito, infraestructura vial², etc.
- Invitar y motivar a que más actores sociales se involucren y sean activos a participar en los distintos espacios de articulación, ya sea a través de asignación de roles:
- Organizadores, gestores, investigadores, asesores, etc. No todas las organizaciones conformantes deben necesariamente asumir todos los roles; debiera privilegiarse para ello la fortaleza de las mismas.
- El anterior punto, lleva a pensar en desarrollar esfuerzos por actualizar el mapeo de actores, determinando en el mismo, intereses, posiciones, fortalezas y posibilidades de aporte a los espacios de articulación de los diferentes actores identificados.
- Estos espacios de articulación y sus integrantes deben manejar con fluidez la diferente normativa vigente para la promoción del empleo, empleabilidad, emprendimiento y desarrollo local y productivo³, dado que el familiarizarse con ella les permitirá vislumbrar los límites y las oportunidades que estas ofrecen.
- Promover al interior de los espacios de articulación la gestión del conocimiento, para que este transite entre sus diferentes miembros y con ello hacer más pertinente y eficiente la toma de decisiones. Para esto

¹ Municipalidades distritales de Puente Piedra, Ancón, Comas, Carabayllo, Huaros (provincia de Canta), Independencia, Los Olivos, Santa Rosa y San Martín de Porres.

² Aunque este último ejemplo se vea muy al margen, hay que considerar que uno de los factores que desfavorece el acceso al empleo, es la imposibilidad de movilidad de los ciudadanos para acceder a la capacitación, educación y trabajo, tanto entre distritos como dentro de ellos (por ejemplo, observar los casos de Ancón, Santa Rosa, Puente Piedra).

³ Ver Anexo 1 Marco normativo empleo y emprendimiento.

se puede pensar en instrumentos concretos como desarrollar una plataforma de gestión de información, como repositorios, observatorios, indicadores de resultados e impacto, matrices de seguimiento y evaluación a las acciones desarrolladas en el marco de los espacios de articulación, etc.

- Impulsar esfuerzos al aprendizaje desde la experiencia, por ejemplo, desarrollando una sistematización sobre los diferentes espacios de articulación, e incluso también de experiencias concretas desarrolladas en el marco de la colaboración y articulación.
- Debe fijarse un horizonte, una visión a corto, mediano y largo plazo que oriente el accionar de los espacios de articulación, que permita lograr dichos objetivos y resultados concretos.

2.1.2. POTENCIAL DE CRECIMIENTO PRODUCTIVO DE LIMA NORTE: COMERCIAL E INDUSTRIAL

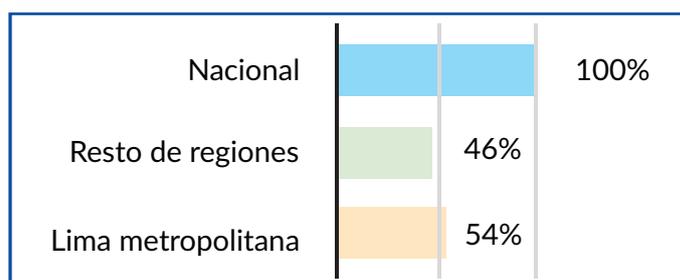
Lima Norte desde hace varias décadas ha sido valorada como uno de los principales polos de desarrollo económico de Lima Metropolitana. Aún cuando en la última década ha significado el despegue de otras zonas (como la del Sur), esto no ha significado una reducción de su potencial económico, desde el punto de vista industrial, pero sobre todo el comercial, «Lima Norte se ha convertido en el “paraíso” del comercio moderno. La zona cuenta con cuatro centros comerciales que venden alrededor de US\$1.047 millones al año. Esta información representa el 24% del gasto total que bordea aproximadamente los US\$4 300 millones anuales»⁴ (Revista Construir, 2019).

Se aducen en el mismo artículo que los factores que facilitan dicho crecimiento tienen que ver con la nueva «clase media» en Lima Norte, dado que sus 2 673 655 habitantes, cifra proyectada por Ipsos Perú para 2019, representan la más grande de Lima Metropolitana. Otro factor a tener en cuenta es que el 61% de esta población tiene su vivienda totalmente pagada, tienen por lo tanto una baja tasa de endeudamiento.

Observando los datos que arrojan las planillas electrónicas⁵ (Gráfico 3) se tiene que, Lima Metropolitana representa el 54 % del total de empresas registradas⁶ a nivel nacional.

Gráfico 3

Proporción de empresas registradas en Lima Metropolitana en relación al total nacional, 2018



Fuente: Planillas electrónicas - 2018
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

⁴ (sic)

⁵ Anexo N° 2, Base de datos procesadas de Planillas Electrónicas, Lima Metropolitana, Año 2018 (CD).

⁶ En planillas electrónicas se registran empresas de la micro, pequeña y mediana empresa.

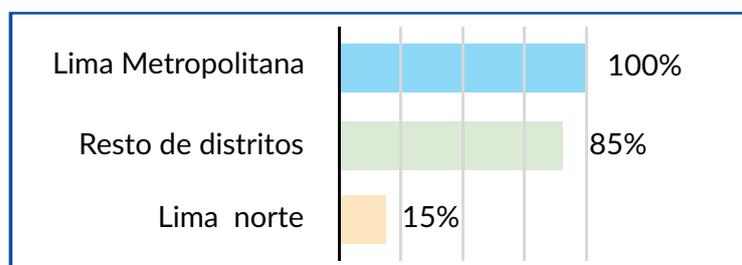
⁷ Tener en cuenta que la base de datos de Planilla electrónica del 2018 reporta el registro de empresas (formales) de 1268 distritos a nivel nacional.

⁸ Tener en cuenta que la base de datos de Planilla electrónica del 2018 reporta el registro de empresas (formales) de 43 distritos en Lima Metropolitana.

A su vez los 8 distritos de Lima Norte representan el 8% de las empresas registradas en planillas electrónicas a nivel nacional⁷. En tanto que, si se observa el comportamiento del registro de empresas de Lima Norte, respecto a Lima Metropolitana⁸, se tiene que este representa el 15% (Gráfico 4).

Gráfico 4

Proporción de empresas registradas en Lima Norte respecto a Lima Metropolitana, 2018



Fuente: Planillas electrónicas- 2018
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Son dos los distritos de Lima Norte que integran el ranking de los 10 distritos de Lima Metropolitana que más empresas registran. Estos son San Martín de Porres y Los Olivos (ocupa el 7mo y 9no puesto respectivamente).

Tabla 20

Ranking 10 distritos que más empresas registran en Planillas electrónicas.

Distrito	Total de empresas registradas	Porcentaje respecto al total de Lima Metropolitana	Ranking 10 distritos que más empresas registran
Lima	181341	9,60	1
Santiago De Surco	148836	7,88	2
Miraflores	131355	6,96	3
La Victoria	118496	6,27	4
San Isidro	99978	5,29	5
Ate	99643	5,28	6
San Martín de Porres	98395	5,21	7
San Juan de Lurigancho	90062	4,77	8
Los Olivos	66579	3,53	9
San Borja	62342	3,30	10

Fuente: Planillas electrónicas - 2018
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

De otro lado, para tener un panorama temporal de cómo se comporta el registro de empresas en Lima Norte, en la Tabla 21 se observa el registro por meses, así se tiene que entre julio y octubre son los meses cuando más empresas se registran. Aunque cabe decir, que en general el comportamiento es bastante uniforme, siendo el promedio de 8.3.

Tabla 21

Registro de empresas del sector privado en Lima Norte, según registro mensual

Distrito	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Total	%
Ancón	211	212	216	222	226	225	226	231	230	235	237	229	2700	1,0
Carabaylo	1703	1709	1742	1739	1739	1747	1752	1760	1775	1789	1739	1724	20918	7,4
Comas	4001	3987	3989	4054	4053	4033	4089	4095	4110	4157	4052	4021	48641	17,2
Independencia	1551	1555	1551	1553	1544	1544	1567	1570	1565	1578	1530	1507	18615	6,6
Los Olivos	5480	5510	5526	5557	5553	5528	5584	5603	5594	5646	5520	5478	66579	23,5
Puente Piedra	2158	2166	2195	2227	2231	2225	2224	2239	2250	2248	2184	2159	26506	9,4
San Martín de Porres	8062	8112	8151	8212	8225	8219	8292	8334	8295	8341	8159	7993	98395	34,8
Santa Rosa	43	44	47	46	47	47	50	47	48	52	49	52	572	0,2
Total	23209	23295	23417	23610	23618	23568	23784	23879	23867	24046	23470	23163	282926	100,0
%	8,20	8,23	8,28	8,34	8,35	8,33	8,41	8,44	8,44	8,50	8,30	8,19		
							4	2	3	1				

Sin embargo, esta información puede ser útil para apuntalar mayores acciones de promoción de la formalización en los meses donde este se encuentra porcentaje más bajos. Así mismo, esta información puede servir de línea base que podría contribuir a que los gobiernos locales y sus aliados puedan plantear metas más concretas para incrementar el registro de empresas a través de la planilla electrónica, considerando que en estas solo se registran empresas formales. La hipótesis es que hay mayores probabilidades de generación de empleo formal y decente dentro de las empresas formales.

Como se observa a continuación, Tabla 22, son las actividades económicas definidas en las planillas electrónicas⁹ como «industrias manufactureras» y «comercio», las dos principales de los distritos de Lima Norte.

Tabla 22Promedio de trabajadores en el sector privado por actividad económica, según distritos Lima Norte¹⁰

Actividad Económica	Promedio de trabajadores
Industrias manufactureras	41.897
Comercio al por mayor y al por menor, rep. vehíc. autom.	36.474
Servicios sociales y de salud	33.797
Enseñanza	20.071
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18.491
Otras activ. serv. comunitarios, sociales y personales	15.318
Hoteles y restaurantes	7.037
Intermediación financiera	3.601
No determinado	2246
Explotación de minas y canteras	1.522

⁹ Más detalles sobre el comportamiento de las actividades económicas por distritos de Lima Norte, ver Anexo 2 Planillas electrónicas 2018 (en CD)

¹⁰ Referido a lo registrado por las empresas en Planillas Electrónicas 2018

Actividad Económica	Promedio de trabajadores
Agricultura, ganadería., caza y silvicultura	1.012
Suministro de electricidad, gas y agua	178
Pesca	154
Administración pública y defensa	54
Construcción	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-
Hogares privados con servicio doméstico	-
Organizaciones y órganos extraterritoriales	-

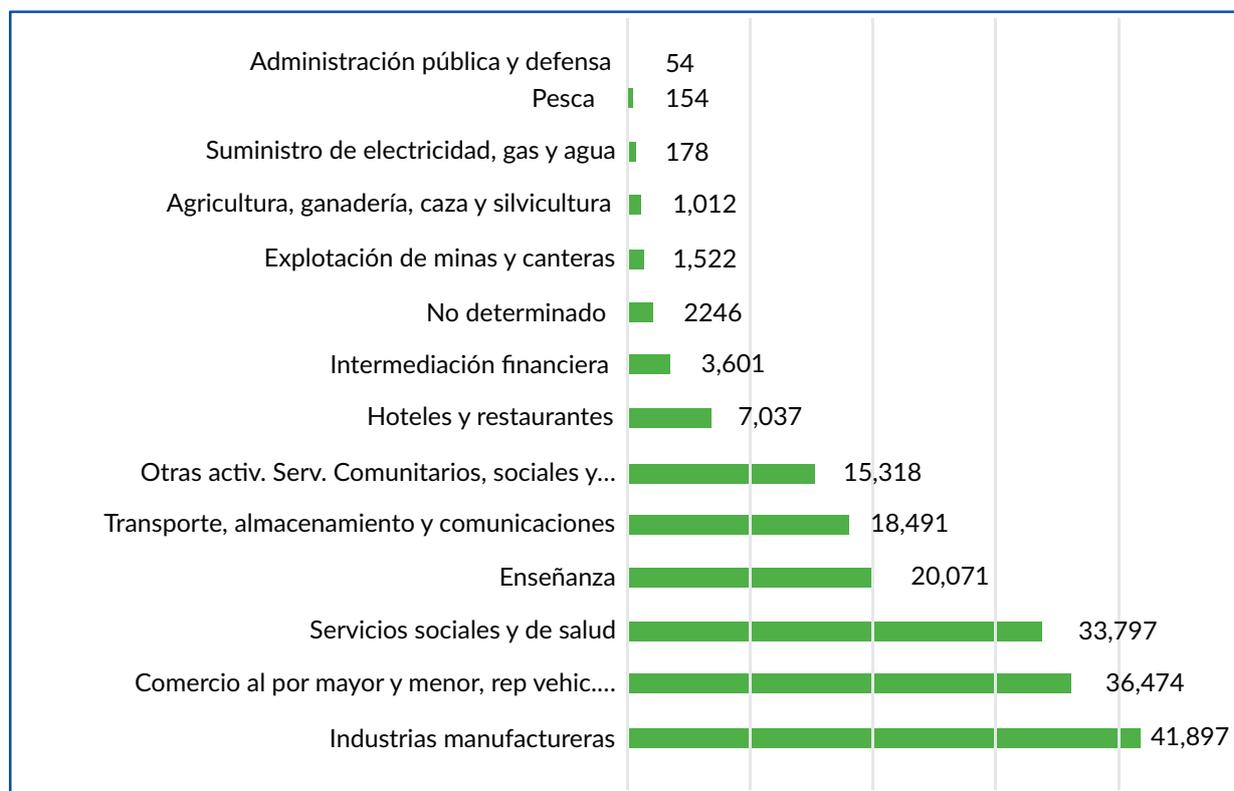
Fuente: Planillas electrónicas - 2018
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Sin embargo, esta sigue siendo una distinción gruesa, por lo que aun cuando esta información de la base de Planillas electrónicas nos muestra en promedio el número de trabajadores registrados por las empresas de Lima

Norte según tipo de actividad económica, resulta siendo insuficiente para determinar un perfil de la demanda laboral; siendo necesario por ello estudios más exhaustivos al respecto.¹¹

Gráfico 5

Número promedio de trabajadores en el sector privado según actividad económica, Lima Norte



Fuente: Planillas electrónicas- 2018
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

¹¹ Se constituye en una oportunidad valiosa, la propuesta desarrollada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a través de la cual los diversos gobiernos locales podrán contar con información más completa y actualizada sobre las características de la demanda laboral.

Observado esto, se puede distinguir tal como se había mencionado anteriormente, que son la industria y el comercio quienes podrían estar generando el mayor número puestos laborales (formales)¹². Así como se había manifestado líneas arriba en el campo del comercio, son los grandes retails concentrados en Lima Norte los que dan un gran impulso a esta actividad económica. Se señala incluso que se vislumbra una ventana de oportunidad a partir de los movimientos, reordenamientos y expansiones los principales conglomerados comerciales como los de Gamarra, Mesa Redonda o Las Malvinas, quienes según una especialista de Arellano Consultores,

(...) la tendencia es que los propios empresarios de estos emporios comerciales se vayan expandiendo, como resultado de la maduración del mercado: ya tienen a sus clientes establecidos y están viendo hacia dónde crecerán (...) según sus cálculos, dentro de los próximos cinco años se estará concretando esta expansión hacia los distritos del norte y del sur de Lima (Rosales, 2019).

Resulta atractivo para el empresariado en general lo que los distritos de Lima Norte ofrecen en términos de ventas y consumo. Así se tiene que (según reportes de diversas instituciones de inversiones) «el gasto total de esta zona –que concentra el 26% de la población de Lima Metropolitana– alcanza los US\$4 300 millones al año; mientras que sus ‘malls’ venden poco más de US\$1 000 millones» (Salas Oblitas, 2019).

Lima Norte tiene en la actividad económica industrial y manufacturera una oportunidad que se vincula sobre todo al desarrollo e implementación de conglomerados, clústeres, polígonos o parques industriales. Así son ejemplo de dichos avances en esa tendencia, las experiencias que se encuentran en proceso de diseño e implementación en distritos como Carabayllo y Ancón.

Sin embargo, estas experiencias necesitan enmarcarse en una estrategia de desarrollo industrial local y regional consistente, pues de darse solo de manera intuitiva o espontánea, sin planificación, se corre el riesgo de que dicho crecimiento se realice de manera descontrolada y desorganizada. Por ello debe considerarse diversos modelos y seleccionar el que más se ajuste al contexto de Lima Norte. Así por ejemplo, la estrategia promovida por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) remarca que para darse el desarrollo industrial debe sostenerse sobre cuatro pilares (Eaerle, 2019):

Innovar en torno a la nueva revolución industrial y a una infraestructura de calidad

Optimizar el sector privado y la capacidad de las pequeñas y medianas empresas

Crear parques industriales sostenibles

Promover el uso de energías renovables y la eficiencia de recursos en base al concepto de economía circular

El tránsito de una economía informal a una formal, requerirá del logro de metas y acciones claras y contundentes a través del fomento de las «cadenas de valor, la capacidad de mejora de las empresas, la innovación, la infraestructura de calidad, mejores estándares de producción, el concepto de economía circular y la eficiencia energética» (Eaerle, 2019)

En este marco los conglomerados industriales (adecuadamente planificados y administrados) desempeñan un papel central para el aumento de la productividad, la competitividad industrial; como correlato del empleo formal y decente. Por ello estos debieran ser considerados en los diversos planes de desarrollo local, así como también debieran ser involucrados, como aliados activos, en las iniciativas de articulación promovidas para este propósito. Tal como señala ONUDI:

(...) en parques industriales bien operados, los compradores, productores y proveedores operan en el mismo lugar, reduciendo los costos de transacción y estableciendo nuevas formas de comportamiento empresarial. Las empresas ubicadas en parques industriales también suelen utilizar los servicios de empresas locales. Esto permite extender los beneficios económicos a la comunidad en general, fomentando el aspecto social que es clave para el desarrollo exitoso de parques industriales (Eaerle, 2019).

En espacios de desarrollo debidamente organizados, se puede incluso promover acciones para lograr desarrollos más sostenibles, considerando por ejemplo el respeto del medio ambiente y el mejoramiento de la inclusión social (en temas como el empoderamiento de género, el empleo juvenil y de personas con discapacidad).

¹² De otro lado, actividades económicas de servicio sociales y salud, así como de enseñanza también concentran un gran número de trabajadores registrados por las empresas de Lima Norte, aunque la base de datos no da cuenta de una distinción más fina de a qué rubro de empresa pertenecen dichas actividades económicas.

2.1.3 . CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN JOVEN EN LIMA NORTE

Como se señaló, Lima Norte concentra el 28.8% de la población de Lima Metropolitana (Perú, INEI, 2018) y el 8% de la población nacional. Esto puede constituirse en una potencial oportunidad, puesto que diversos actores políticos, sociales y económicos dan muestras de interés a desarrollar diversas iniciativas que, de realizarse en una zona de alta concentración de población, pueden obtenerse mayores impactos.

Un aspecto a destacar y que se constituye en una potencial oportunidad es el nivel educativo alcanzado por la población joven de Lima Norte, ya que esta condición facilita las oportunidades laborales.

Tabla 23

Nivel de estudio, grupo etario 18 a 29 años. Lima Norte (8 distritos).

Nivel de estudio aprobado	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sin Nivel	1,016	0.4	885	0.3	1,901	0.4
Inicial	262	0.1	323	0.1	585	0.1
Primaria	7,487	2.9	9,664	3.6	17,151	3.2
Secundaria	122,790	46.8	110,217	40.7	233,007	43.7
Básica Especial	1,226	0.5	1,776	0.7	3,002	0.6
Superior no universitaria incompleta	29,622	11.3	33,361	12.3	62,983	11.8
Superior no universitaria completa	27,360	10.4	31,739	11.7	59,099	11.1
Superior universitaria incompleta	49,089	18.7	52,567	19.4	101,656	19.1
Superior universitaria completa	22,893	8.7	29,060	10.7	51,953	9.7
Maestría / Doctorado	807	0.3	1,056	0.4	1,863	0.3
Total	262,552		270,648		533,200	

Fuente: INEI, Censos Nacionales 2017 (Perú, INEI, 2018)

Se puede observar que el 52,3% de los jóvenes de Lima Norte han logrado realizar algún estudio posterior a la formación básica secundaria. Se tiene que Lima Norte cuenta con el 22% de sus jóvenes que han culminado algún estudio superior (entre no universitaria, universitaria y posgrado). En tal sentido, esto se puede constituir en un elemento importante (aunque no determinante) para el acceso a oportunidades laborales.

Hace falta realizar más estudios específicos concentrados a determinar no solo las características de la población laboral de Lima Norte, sino también identificar sus potencialidades en diferente ámbito (cultural, educativo, social, laboral, económico), con esto podría determinarse mejor en qué aspecto hace falta intervenir a través de la política pública, para lograr cerrar brechas que impiden el desarrollo.



Capacitaciones en Emprendimiento en la Universidad Cesar Vallejo, Comas.(foto de Alternativa)

2.2. BRECHAS EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO EN LIMA NORTE

Antes de abordar propiamente las brechas es necesario identificar uno de los principales problemas respecto al empleo en general y en específico en Lima Norte y tiene que ver con el fenómeno de la informalidad. Una de las principales dificultades de la informalidad es que esta por su propia naturaleza se desenvuelve en los márgenes o en la zona más vulnerable de las dinámicas sociales, que hace que gran parte de su desenvolvimiento se encuentre soterrado o su impacto sub registrado, solo cuando las evidencias explotan (por ejemplo, el caso del comercio callejero informal), puede vislumbrarse la punta del iceberg, cuya base es mucho más profunda que lo que se logra ver y medir. Una de las principales dificultades para combatir la informalidad es que esta se encuentra asentada en patrones culturales, sociales profundamente arraigados que marca el desenvolvimiento de las personas, trascendiendo y transversalizándose en los distintos ámbitos de la vida (educativo, política, económico, laboral, social, público, privado, etc.). El que se encuentre tan internamente asentado, como un patrón cultural, hace que se consolide en una convención social, que da por aceptada y normalizado el saltarse las reglas, las normas, «lo formal», donde la laxitud del cumplimiento del deber y la permisibilidad a la vulneración de derechos, se convierten en constantes. En el ámbito de la economía informal, se debate legalidad y la legitimidad, así esta es al mismo tiempo «una actividad ilegal para las autoridades formales, pero “legítima” para las autoridades informales (la sociedad, la comunidad)» (Amésquita Cubillas, 2019).

Aun cuando el presente estudio no ha centrado su mirada sobre la informalidad laboral¹³, si se cree necesario plantear el problema, observando cómo se presenta este a partir de información y datos disponibles sobre Lima Metropolitana proveídas por fuentes secundarias¹⁴, y que pueden ser extrapolables a Lima Norte. Así la informalidad laboral, se constituye en un asunto serio que se ha convertido en un factor que ralentiza el desarrollo, un diagnóstico presentado por el MTPE nos señala que:

(...) 7 de cada 10 trabajadores laboraron en condición de informalidad; es decir, no tenían beneficios sociales de ley o laboraron en empresas que evaden la administración tributaria. Asimismo, esta problemática afecta a segmento de trabajadores con diversos matices, principalmente, los trabajadores que están más propensos ocuparse en empleos informales son las mujeres, los más jóvenes, los que tienen bajos niveles educativos, se desempeñan en unidades productivas pequeñas, laboran como trabajadores independientes, pertenecen a la rama agricultura y servicios, y perciben ingresos laborales que no superan a la Remuneración Mínima Vital (RMV). De la misma manera, la mayoría de estas características, también se cumplen para los asalariados del sector privado (Esparta Polanco, 2019).

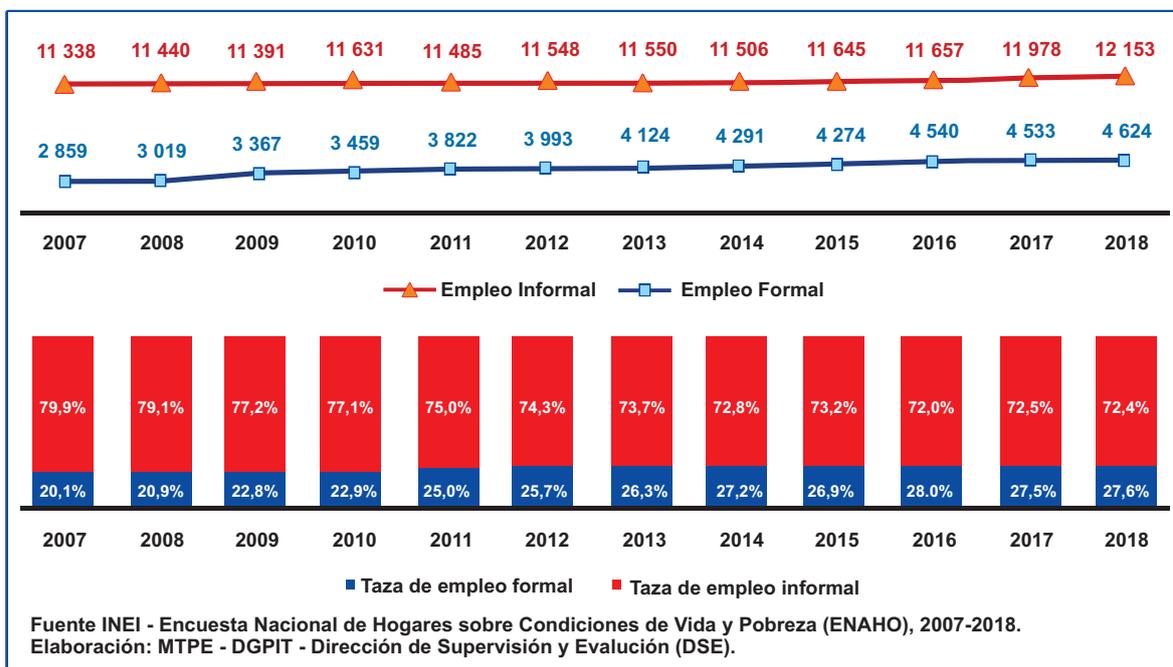
Todo esto es importante reflexionarlo, pues cualquier acción que se promueva para incentivar la inserción laboral (en condiciones de formalidad y de empleo de calidad), implica pensar sobre las causas que lo impiden, pues sino las iniciativas y medidas que se tomen van a estar destinadas a ser meros paliativos. El abordaje permanente de la política pública enfocando en remediar las consecuencias y no las causas de la informalidad ha devenido en que la informalidad con el paso de los años no descienda, sino por lo contrario se incrementa sostenidamente (Gráfico 6).

¹³ Lo cual hubiera implicado otro acercamiento metodológico.

¹⁴ La falta de información del tema de contextos más específicos (como por mancomunidad o distrito), permite señalar la necesidad de realizar más esfuerzos serios por generar información y conocimiento de realidades concretas, para poder tener una aproximación e intervención que responda con mayor impacto.

Gráfico 6:

Perú Evolución de la PEA ocupada por situación de informalidad, 2007-2018



Fuente: (Esparta Polanco, 2019, pág. 3)

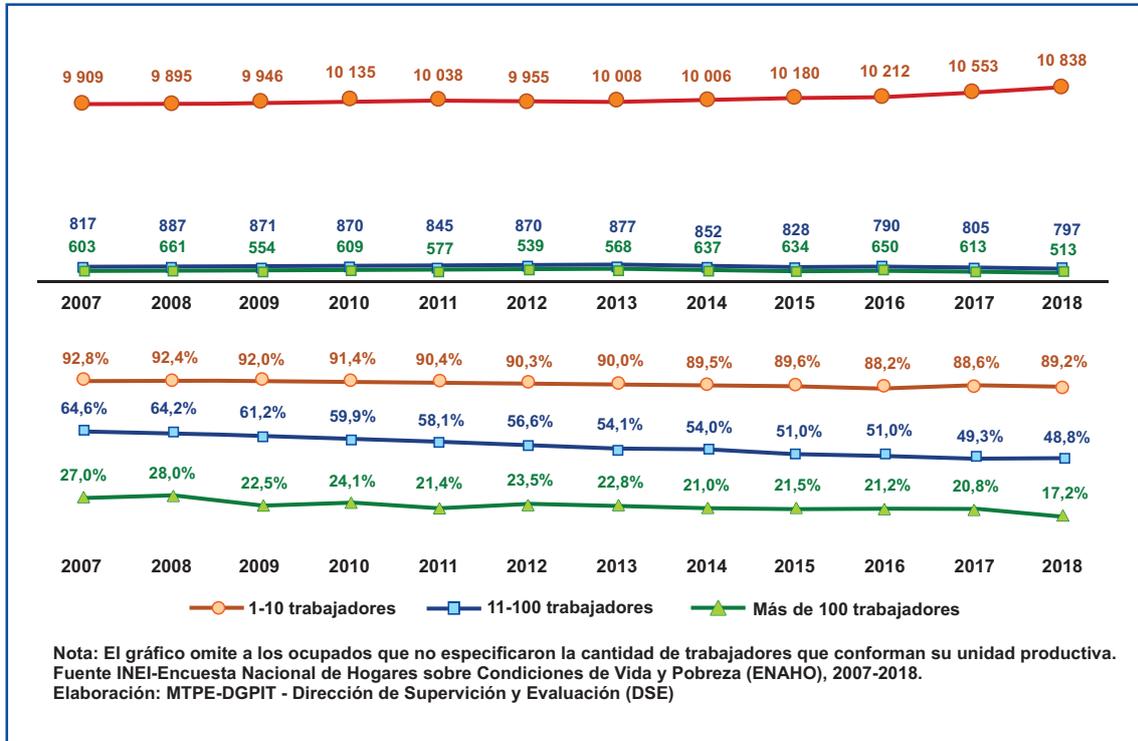
El diagnóstico preparado por el Ministerio de Trabajo que presenta la evolución del empleo informal del 2007 al 2018, evidencia que en nuestro mercado laboral existe una relación inversamente proporcional entre el tamaño de empresa y la tasa de empleo informal, es decir, «a mayor sea el tamaño de la unidad productiva menor será la concentración de trabajadores informales y la tasa de empleo informal» (Esparta Polanco, 2019, pág. 3)



Apoyado al comercio (foto de Alternativa)

Grafico 7

Evolución de la PEA ocupada con empleo informal y la tasa de empleo informal, según tamaño de la unidad productiva, 2007-2018



Fuente: (Esparta Polanco, 2019, pág. 4)

Cuando una unidad productiva es pequeña, no tiene que ser sintomáticamente informal, pero esta si tiene mayores riesgos y probabilidades de desarrollarse en la dinámica informal, mucho en razón de una lógica de obtención de un lucro suficiente para subsistir, mantenerse o crecer en el contexto de competencia, lo cual empuja a prácticas desfavorables y en ocasiones ilegales (y aunque culturalmente legitimadas) para abaratar costos. Sumado a esto los laxos controles de las diversas instituciones responsables del cauce hacia la formalidad hace que se constituya en círculo pernicioso que la retroalimenta.

Como se observa en la Tabla 24, la economía de nuestro país se encuentra dominada por la microempresa (bordeando el 90%) y la pequeña empresa (cerca del 10%); la mediana y gran empresa tiene una representación mínima (la primera apenas sobrepasa el 1%, y la segunda no llega siquiera al 0.5%). Lima Norte sigue la misma tendencia, donde hay una apabullante microempresa (incluso porcentualmente sobrepasa el promedio nacional y de Lima Metropolitana), siendo la presencia de la mediana empresa y la gran empresa aún más marginal que lo que se obtiene del promedio nacional y de Lima Metropolitana.

Tabla 24:

Empresas en el sector privado registradas, según tamaño, Lima Norte

	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Nacional	3.134.075	88,85	345.286	9,79	37.708	1,07	10.181	0,29	3.527.250
Lima Metropolitana	1.635.595	86,61	218.480	11,57	26.637	1,41	7.698	0,41	1.888.410
Lima Norte	255.519	90,31	25.663	9,07	1.510	0,53	234	0,08	282.926

Fuente: Planillas electrónicas 2018
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Se puede definir entonces como economía informal¹⁶ a aquella actividad productiva de pequeña escala desarrollada por una mano de obra poco calificada, donde no hay incorporación de innovación o tecnología (o esta es poco significativa), un limitado margen de ganancia, la mayoría de veces se encuentra al margen de los registros nacionales (la propia empresa o sus trabajadores) de la actividad económica productiva, no cotizan y evaden las obligaciones tributarias o de la administración municipal (CELAG, 2019).

En realidad, el pequeño emprendimiento, la pequeña unidad productiva o microempresa en estricto sería más bien una oportunidad a ser potenciada hacia un tránsito que le permita su crecimiento. Sin embargo, la gran dificultad radica en las condiciones en las que éstas se desarrollan (en ocasiones respondiendo a la subsistencia), las reglas poco claras o que no se cumplen, pocos o inexistentes controles, desvinculadas de la innovación o de redes de apoyo a emprendimientos, así como desligadas de cadenas de valor mayores; todo lo cual hace que el tránsito a fases intermedias o consolidadas de productividad y crecimiento se vean interrumpidas o estancadas, o inclusive que estas fracasen y quiebren. Esto se grafica en el índice de actividad emprendedora, donde el Perú ocupa el tercer puesto a nivel mundial en lo que respecta a emprendimientos en fase temprana (Serida, Guerrero, Alzamora, Borda, & Morales, 2018), es decir, uno de cada cuatro peruanos mayores de edad, se encuentran involucrados en la puesta en marcha de un emprendimiento, negocio o incluso ya es dueño de uno. Se refiere los emprendimientos de fase temprana a aquellos con menos de 3.5 años de funcionamiento. No obstante, cuando se evalúa la performance de los denominados «emprendimientos establecidos», la situación cambia diametralmente. Si bien el Perú lidera en emprendimientos en fase temprana, por el lado de los emprendimientos establecidos (es decir aquellos que tienen más de 3.5 años de funcionamiento), apenas llegamos al 7.4 %. En tal sentido la evidencia nos muestra que en el Perú se emprende, pero estos no se sostienen ni se desarrollan, menos aún se consolidan, existiendo un alto ratio de discontinuidad de estos.

A continuación, para centrar el análisis de las distintas brechas existentes que obstaculizan el acceso al empleo formal en Lima Norte (especialmente de la población joven), se debe distinguir lo que se está entendiendo por brecha¹⁷, y específicamente desde el ámbito social. Puede así definirse la brecha como «la distancia que señala el estado real de una desigualdad o una parte de ella respecto de un estándar, norma o un derecho que se ha propuesto garantizar o cumplir» (MIDEPLAN-CEPAL, 2002). Visto así las brechas sociales se constituyen en una especie de fractura en la sociedad, entre lo que se plantea como norma/

¹⁶ Identificado por muchos especialistas como economía de subsistencia

¹⁷ Esto es importante definirlo previamente puesto que el uso del marco conceptual de brecha, hace que la aproximación del análisis se realice desde el enfoque de derechos.

derecho (lo ideal¹⁸) en la sociedad, y lo que se da en esta. El concepto de brechas se encuentra vinculado al concepto de desigualdad, y suele utilizarse como marco para abordar las políticas públicas y de desarrollo orientadas a alcanzar la equidad, «el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala que el enfoque del desarrollo basado en los derechos está convirtiendo a los derechos humanos en parte integral de los procesos y políticas de desarrollo» (MIDEPLAN-CEPAL, 2002).

2.2.1. BRECHA EN LA CULTURA DE LA INTERVENCIÓN: TOMADORES DE DECISIONES

Precisamente si se aborda el análisis desde la perspectiva de las brechas, se debe partir de identificar si existe brecha en la intervención de la política pública (de los decisores), es decir, si lo deseable es que se parta de la intervención de la cuestión pública (en este caso el empleo de la población de Lima Norte). Dentro de un marco de enfoque de derecho, la pregunta sería, ¿la intervención sobre el problema se está dando sobre este marco, o cuánto y qué hace falta para lograrlo?

Pero antes de responder si hay brecha en la intervención respecto al empleo, en el marco del enfoque de derechos, en los agentes decisores de la política pública, se debe distinguir por qué resulta pertinente y conveniente utilizar este paradigma. Hay que considerar que la política pública en grueso son las acciones que permiten al Estado (en todos sus niveles de gobierno) intervenir en la realidad (y sus problemas). Así cuando éste toma decisiones está haciendo política pública. Cuando esto sucede, se hace asumiendo ciertos criterios, los cuales permitirán definir el problema, la solución y la mejor estrategia para solucionarlo. Así, el enfoque de derechos, se constituye en un instrumento metodológico y ético para la toma de decisiones. Por lo cual intervenir en realidad basado en el enfoque de derechos, significa ubicar a la persona en el rol central, lo que implica que las decisiones del Estado deben orientarse a la satisfacción de los derechos de las personas. En el caso del presente estudio, el Estado y sus instituciones deben garantizar el acceso al empleo decente y digno de su población (Lima Norte). Los principios claves de la política pública basada en derechos son:

- Igualdad y no discriminación
- Progresividad y no regresividad¹⁹
- Participación ciudadana
- La transparencia y rendición de cuentas

Bajo este marco cabe entonces preguntarse, con los hallazgos encontrados en el presente estudio, si la política pública en materia de empleo desarrollada por los gobiernos locales (de Lima Norte) y nacional son diseñadas y ejecutadas poniendo en el centro a la persona, como fin y no como medio. Al respecto podemos decir²⁰ que aún existe una gran brecha por cubrir, en todos los niveles de gobierno. Muchas de las intervenciones, ponen a la persona no como fin sino como medio o instrumento. Por ejemplo, talleres de capacitación (para mejorar habilidades de emprendimiento o empleabilidad) están orientados a cubrir un cupo que se sostiene sobre resultados que determinado proyecto o programa exige, y que no siempre responde a una necesidad sentida de la persona (o grupo específico: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, empresarios, etc.)²¹. En tal sentido, es importante concebir a la persona como sujeto de derechos y no como cliente o medio para lograr una meta.

¹⁸ Según su contexto, su cultura, su especificidad y particularidad.

¹⁹ Es decir, los derechos ya garantizados no pueden eliminarse ni retroceder a un estadio anterior.

²⁰ Cabe agregar que desarrollar un estudio específico al respecto y centrado en cómo se desarrolla la política pública (en materia económica y laboral) permitiría identificar aquellas vacíos y debilidades de las instancias de gobierno a ser fortalecidas, para que su intervención sea realmente pensando en el bienestar del individuo (como fin y no como medio). El presente estudio solo podrá ofrecer algunas pistas al respecto.

²¹ Otro ejemplo gráfico es, por ejemplo, la ejecución de ferias laborales, las cuales en ocasiones se realizan sobre todo para ejecutar un presupuesto asignado y no pensando si realmente tal intervención (tal como está siendo concebida y desarrollada) realmente está respondiendo a la necesidad de acercar a la oferta y la demanda laboral.

De los cuatro criterios mencionados arriba, son tal vez el de participación ciudadana y el de transparencia y rendición de cuentas, los que se encuentren más débilmente trabajados en la política pública en materia de la política de empleo²² en los gobiernos locales. Sin embargo, no se puede desconocer los avances que se han logrado al respecto²³. La constitución de espacios de articulación aporta a ello, este se constituye en un mecanismo potente que requiere ser fortalecido²⁴.

Del mismo modo la transparencia y la rendición de cuentas, es un pendiente de toda la gestión pública. Para lo cual debe partirse del acceso abierto a la información, pues esta facilita la toma de decisiones, para ello deben desarrollarse diferentes mecanismos que permitan el control ciudadano de la ejecución y logros obtenidos de la política pública. Al respecto, existe un gran vacío, puesto que todavía no existen plataformas estructuradas para contar con la información; si un ciudadano, una empresa o una institución requiere de un determinado tipo de información para actuar, las instancias públicas presentan una serie de obstáculos de tipo procedimental y burocrático, que hace en ocasiones imposible contar con la información en tiempos oportunos²⁵.

2.2.2. BRECHA LABORAL DE GÉNERO

Usualmente cuando se analiza la brecha laboral de género suele restringirse a identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Aun cuando este es un elemento que en efecto permite determinar la distancia de la brecha laboral de género, no es la única.

Si consideramos que el género es una construcción social de lo que se atribuye a lo masculino y lo femenino, que a su vez se construye en su relación con el otro (lo cual implica a su vez relaciones de poder), se entenderá como brecha de género a aquellas diferencias que existen entre mujeres y hombres vinculadas a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permitiría garantizar su bienestar y desarrollo humano. En tal sentido, la brecha laboral de género es esa distancia que existe de mujeres y hombres para acceder a un empleo formal y de calidad. Por tal el elemento económico (salarial) solo sería una de las características a través del cual se manifestaría la desigualdad. Otros aspectos a los que hay que prestar atención, además del salarial, tienen que ver con las condiciones que presentan las mujeres y hombres para obtener trabajo, las posibilidades para obtenerlo y el uso del tiempo.

Es profusamente estudiado y evidenciado que históricamente las mujeres han sido (y son) objeto de discriminación en prácticamente todos los ámbitos: cultural, social, educativo, laboral, sexual y político; aunque se debe reconocer que se ha avanzado en la conquista a la equidad²⁶ para las mujeres, sin embargo, aún queda mucho por andar. En el plano laboral las diferencias se encuentran presentes tanto en las condiciones previas a la propia trayectoria laboral (es decir, el acceso a la educación con calidad, uso productivo y diversificado del tiempo) así como también a las condiciones durante y posterior al propio empleo (por ejemplo, el acceso a los esquemas de contratación justos, capacidad de promoción, capacitación para el trabajo y la posibilidad para obtener seguridad social, una pensión o jubilación, entre otros).

No obstante, permanentemente la política pública ha tenido un abordaje más bien paternalista pues ha estado orientada a facilitar el acceso a niveles más altos de educación de la mujer, así como su incursión en la esfera laboral, sin modificar el rol reproductivo-social-doméstico de las mujeres, lo cual redundaba en el acceso al empleo de calidad²⁷. Puede observarse en Lima Norte que diversas de las políticas orientadas

22 Esto es una pista, no se tiene suficientes elementos de análisis para determinar el grado de desajuste que pueda existir en los gobiernos (locales y nacional) en esta materia; para tener un mejor panorama se requiere de otro acercamiento metodológico más centrado al análisis de la gestión.

23 Sobre todo, en las instancias locales, no tanto así en las del gobierno nacional, quien no ha tendido suficientes puentes para promover dicha participación (sobre todo de éste con los gobiernos locales).

24 Tal como se señaló en el acápite de las oportunidades para el empleo, empleabilidad y emprendimiento de este mismo documento.

25 Esta situación ocurre incluso entre los diferentes niveles de gobierno. Por ejemplo, un representante de un gobierno local manifestó tener dificultades para contar con la información sobre las acciones de intermediación laboral realizadas por su municipalidad, porque siendo el nivel nacional (MTPE), la instancia que gestiona y organiza dicha información, acceder a ella implica imbuirse en procesos engorrosos y lentos; por lo cual muchas de sus tomas de decisiones al respecto no se dan sobre la base de esa evidencia.

26 Se entenderá equidad desde el punto de vista más amplio, es decir como la posibilidad de las personas a acceder a las oportunidades que les permitan desarrollar su máximo potencial.

27 En consonancia con el enfoque de derechos y de equidad, el empleo que permita el que desarrolle su máximo potencial y cubra sus necesidades.

a promover el empleo, precisamente están orientadas desde esta perspectiva, es decir a facilitar acceso a oportunidades de trabajo y capacitación sin modificar las condiciones que dificultan que estas puedan ser suficientemente aprovechadas por este grupo de la población. En tal sentido, algunas de las acciones que se proponen es ofrecer capacitación a las mujeres²⁸, muchas de estas orientando las mismas a ocupaciones «feminizadas» culturalmente, las cuales suelen ser las menos valoradas y por las cuales las remuneraciones suelen ser menores.

Así mismo, si bien varios de los municipios y entidades se preocupan por ofrecer oportunidades laborales para las mujeres, lo que no se identifica es la atención a las circunstancias y condiciones de las mismas. Las mujeres suelen ser las encargadas del trabajo doméstico y de cuidado. Por ello, al momento de privilegiar alguna labor, para no perjudicar dicho rol, suelen reducir su jornada laboral, o extenderla (se habla que se realiza una doble jornada²⁹, donde gran parte de esta no tiene retribución económica). Algunas experiencias de otros países, nos muestra experiencia valiosa de cómo han respondido, no solo «ofreciendo más educación y trabajo», sino adecuando su normativa, desarrollando un marco legal que realmente favorezca el acceso al empleo de las mujeres, a través de por ejemplo la conciliación laboral y familiar (pensando no solo en que las responsabilidades del trabajo doméstico y cuidado son exclusivas de las mujeres, sino también de los hombres), facilitando estructuras como espacios donde la familia puede dejar al cuidado (seguros y de calidad) de los miembros dependientes, promoviendo la capacitación permanente no solo en áreas tradicionalmente «feminizadas» a las mujeres.

Un primer paso para mejorar dicha situación es el dimensionarla, el 2010 se aplicó la I Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, promovida por el Estado peruano (MIMP, INEI) la sociedad civil (ONG), y la cooperación internacional (UNFPA, UNIFEM, OIT). Aunque el compromiso del Estado peruano fue replicar la investigación con cierta regularidad, lamentablemente hasta la fecha esto no ha sucedido. Por ello aun cuando la información sea de hace algunos años atrás, se cree importante manifestar algunos de sus resultados, aunque estos no se presenten a nivel distrital, si se puede tomar de referencia dado que la información que esta reporta sobre la cantidad de tiempo en la que mujeres y hombres destinan al trabajo remunerado y doméstico no remunerado puede ser extrapolable con lo que sucede en Lima Norte: «los hombres dedican al trabajo remunerado para el mercado un promedio semanal de 50 horas con 38 minutos, mientras que las mujeres le dedican 36 horas con 25 minutos. En el caso del trabajo doméstico no remunerado, los hombres le dedican 15 horas con 53 minutos semanales, mientras que las mujeres 39 horas con 28 minutos. Comparando estos resultados observamos que los hombres — en una semana— trabajan 14 horas con 13 minutos más que las mujeres en el mercado, mientras que las mujeres trabajan 23 horas con 35 minutos más que los hombres en la actividad doméstica, trabajo por el que no reciben pago alguno» (Freyre Valladolid, 2011, pág. 10). En total las mujeres trabajan nueve horas con 22 minutos más que los hombres³⁰.



Mujeres jóvenes solicitando informes para emprendimientos (foto de Alternativa)

²⁸ Se indica labores como la costura, manualidades, bisutería y comerciales para las mujeres, y las más técnicas como mecánica, electrónica, informática para los hombres.

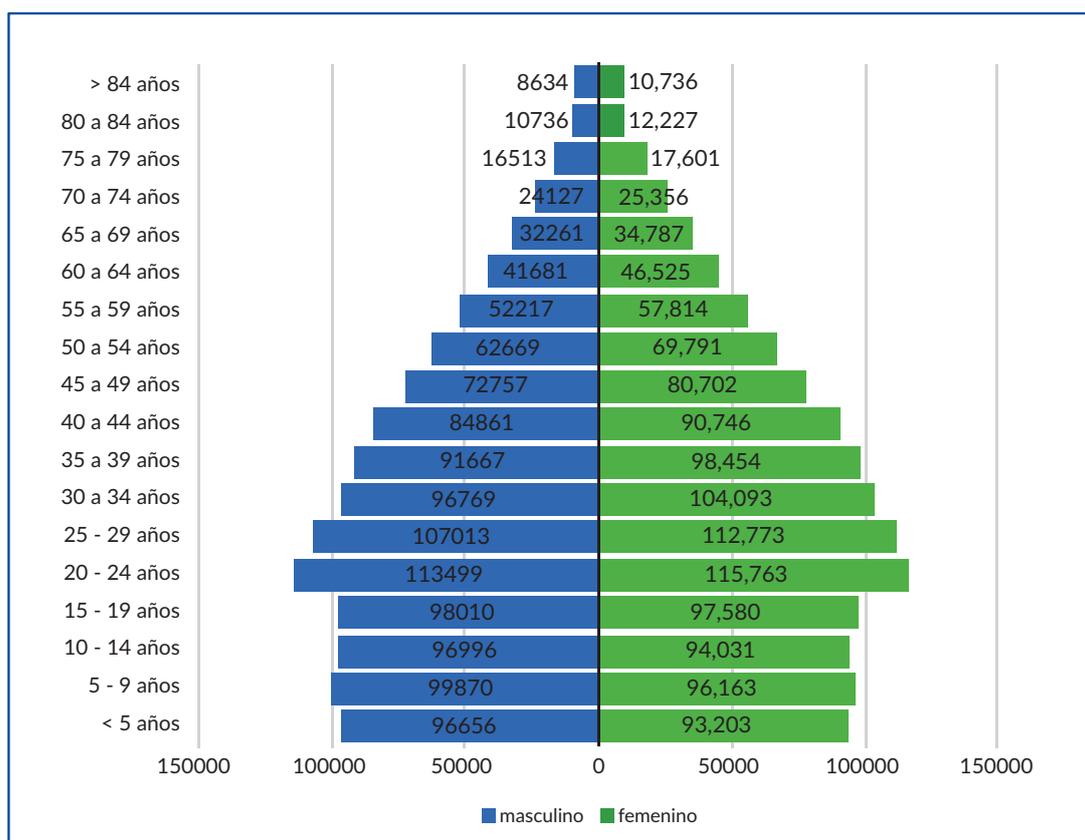
²⁹ O triple cuando ésta se dedica a tareas organizativas, no remuneradas (sobre todo las mujeres de escasos recursos económicos que suelen organizarse para responder colectivamente a necesidades de subsistencia).

³⁰ De alguna manera el desinterés del Estado peruano (considerando no solo el nivel nacional sino también regional y local) por replicar dicha medición de alguna manera nos muestra que no se viene tomando seriamente las medidas para lograr reducir las brechas de género en general y las laborales, en específico.

A continuación, se pasará a revisar algunas de las características que se presentan en la población femenina de Lima Norte. Según el censo 2017, los 8 distritos de Lima Norte tenían una población total de 2 465 288, lo cual representa el 28 % de la población de Lima Metropolitana y el 8% de la población nacional. De esta el 48.9% corresponde a la población de sexo masculino y 51% del sexo femenino. En tanto la población de 18 a 29 años, representa el 21.6% del total (533,200). De este grupo etario, se tiene casi la misma proporción entre hombres y mujeres de la población total, es decir el 50.8% (270,648) corresponde a la población joven femenina y el 49.2% a la población joven masculina.

Gráfico 8

Pirámide poblacional de los 8 distritos de Lima Norte



Fuente: INEI, Censos Nacionales 2017 (Perú, INEI, 2018)

En cuanto al nivel de estudio aprobado de la población joven de Lima Norte se tiene que una proporción mayor de mujeres son las que alcanzan estudios de nivel superior, llegando a ser el 54.5%, frente al 49.4% en el caso de los hombres, como ya se vio supra (Tabla 23).

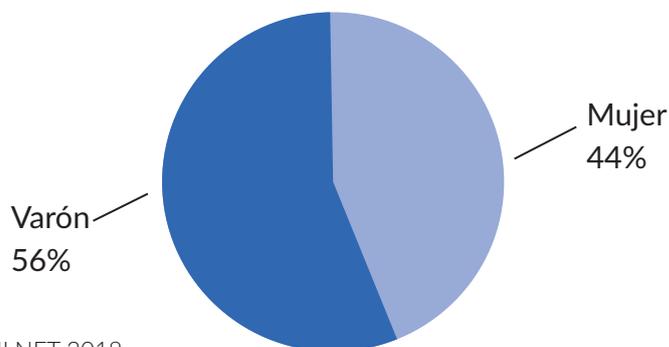
Toda la información arriba consignada nos ofrece una pequeña muestra de las características de la población joven en general. Sin embargo, se puede tener una aproximación de cómo la población joven accede al empleo, qué características tiene y si hay alguna diferencia de si esta es mujer u hombre. Para esto tomaremos la información que reporta el servicio público de empleo³¹.

³¹ Aunque su sistema tenga algunas limitaciones (por ejemplo, no tiene oficinas en todos los distritos, el acceso a esta información es restringida) si resulta útil considerarla, dado que es información oficial sobre las personas que están en búsqueda efectiva de empleo (formal).

Se tiene así que en total en Lima Norte se han registrado en la Bolsa de Trabajo del Centro de empleo del MTPE, 62,921 jóvenes (durante el 2018), de esta cantidad de personas registradas el 56% corresponden a hombres y el 44% a mujeres.

Gráfico 9

Porcentaje de jóvenes registrados en la Bolsa de trabajo MTPE en Lima Norte, según sexo



Fuente: MTPE- SILNET 2018

Aquí encontramos un primer tema que destacar y es que aun cuando la proporción de mujeres es ligeramente mayor con respecto al de hombres en el censo nacional, en el registro de éstas en la bolsa de trabajo se encuentra varios puntos porcentuales por debajo (la distancia entre hombres y mujeres registradas es de 12%). Ahora bien, esto no necesariamente quiere decir que las mujeres buscan menos empleo, sino que puede ser un indicativo de que las mujeres acceden menos a los canales institucionales y oficiales para su búsqueda de empleo (los cuales solo vinculan a los buscadores de empleo con el empleo formal), y ello puede estar sucediendo porque muchas veces estas recurren a canales de búsqueda más informales, los cuales están más relacionados al empleo informal, precario, o de baja calidad. Las mujeres al buscar menos trabajo remunerado, que los hombres, tiene por lo tanto, obviamente, menos trabajo remunerado que estos.

En cuanto si existe alguna diferencia entre los jóvenes, hombres y mujeres respecto a la edad en específico, no existe una diferencia muy significativa, ambos suelen concentrar la mayor cantidad de registros en edades entre los 23 y 26 años, como se ve en la Tabla 25.

Tabla 25

Jóvenes registrados en las Bolsas de trabajo MTPE, Lima Norte, según edad y sexo

Edad del postulante	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
18	71	0.2%	68	0.2%	139	0.2%
19	930	2.6%	794	2.8%	1724	2.7%
20	2273	6.5%	1881	6.7%	4154	6.6%
21	2831	8.1%	2527	9.1%	5358	8.6%
22	3571	10.6%	2921	10.5%	6636	10.5%
23	3806	10.9%	3254	11.7%	7060	11.2%
24	3804	10.9%	3040	10.9%	6844	10.9%
25	3785	10.8%	3113	11.2%	6898	11.0%
26	3814	10.9%	2934	10.5%	6748	10.7%
27	3714	10.6%	2747	9.8%	6461	10.3%
28	3309	9.4%	2442	8.8%	5751	9.1%
29	2978	8.5%	2170	7.8%	5148	8.2%

Fuente: MTPE-SILNET 2018

Sobre el estado civil de las personas que se encuentran en búsqueda de empleo y se encuentran registradas en la Bolsa de trabajo, en la Tabla 26 se puede observar que la gran mayoría se encuentran en condición de solteros (sobre el 90%). Si se observa si esta es la misma en varones que mujeres, se observa una ligera diferencia, y es que la proporción de mujeres en situación de pareja (entre casadas o convivientes) es menor que la de los varones (las primeras alcanzan el 4.8%, los segundos el 6.2%).

Tabla 26

Jóvenes registrados en las Bolsas de Trabajo MTPE de Lima Norte, según sexo y estado civil.

Estado civil postulante	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Soltero	32,800	93.63%	26,422	94.73%	59,222	94.12%
Casado	611	1.74%	477	1.71%	1,088	1.73%
Conviviente	1,536	4.38%	862	3.09%	2,398	3.81%
Viudo	22	0.06%	11	0.04%	33	0.05%
Divorciado	11	0.03%	20	0.07%	31	0.05%
Separado	50	0.14%	99	0.35%	149	0.24%
Total	35,030	100.00%	27,891	100.00%	62,921	100.00%

Fuente: MTPE - SILNET 2018

Sobre el nivel de estudios alcanzados por los jóvenes que se registraron en la Bolsa de trabajo, se tiene que del total, más de la mitad (53.5%) refieren tener secundaria completa como el nivel alcanzado, seguido por superior no universitaria completa (13.1%) y superior universitaria incompleta (12.2%). De esto, si bien la mayor proporción de varones como mujeres registrados refieren secundaria completa (55.7% varones; 45.1% mujeres), se puede apreciar que en términos absolutos las mujeres registradas señalan haber culminado sus estudios superiores (universitarios o no universitarios) más que sus pares hombres. Así se tiene que mientras 6,244 hombres señalan haber culminado sus estudios superiores; 7,082 lo indican en el caso de las mujeres.

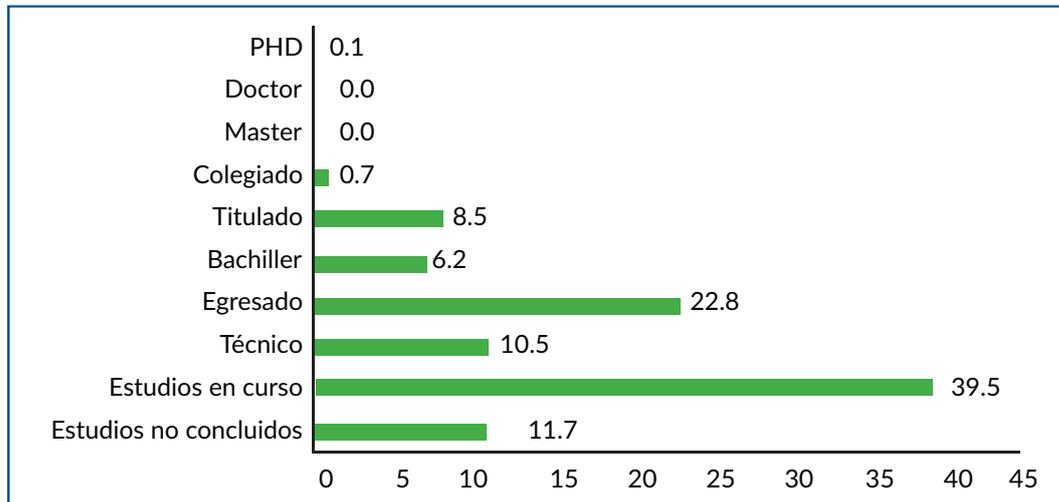
Nivel de estudio alcanzado	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sin nivel	1,695	4.84%	1,163	4.17%	2,858	4.54%
Inicial	0	0.00%	1	0.00%	1	0.00%
Primaria incompleta	79	0.23%	41	0.15%	120	0.19%
Primaria completa	160	0.46%	100	0.36%	260	0.41%
Sup. no univ. en curso	142	0.41%	132	0.47%	274	0.44%
Sup. univ. en curso	203	0.58%	241	0.86%	444	0.71%
Educación básica especial	4	0.01%	4	0.01%	8	0.01%
Secundaria incompleta	374	1.07%	255	0.91%	629	1.00%
Secundaria completa	19,522	55.73%	12,591	45.14%	32,113	51.04%
Superior no univ. incompleta	2,773	7.92%	2,737	9.81%	5,510	8.76%
Superior no univ. completa	3,805	10.86%	4,065	14.57%	7,870	12.51%
Superior univ. incompleta	3,800	10.85%	3,533	12.67%	7,333	11.65%
Superior univ. completa	2,439	6.96%	3,017	10.82%	5,456	8.67%
Sin información	34	0.10%	11	0.04%	45	0.07%
Total	35,030	100.00%	27,891	100.00%	62,921	100.00%

Fuente: MTPE SILNET 2018

Con respecto al máximo grado de educación alcanzado (de los que han accedido a la educación superior) de los jóvenes registrados en la bolsa de trabajo, la mayor proporción de estos (el 39.5%) señalan tener sus estudios en curso, el 22.8% haber obtenido el bachiller y el 11.7 % tener los estudios no concluidos.

Gráfico 10

Grado de educación de jóvenes registrado en la Bolsa de trabajo



Fuente: MTPE- SILNET 2018

Tal como sucede con el nivel de estudio, en la Tabla 28 se observa que, en términos absolutos, también son las mujeres las que presentaron mayores grados académico alcanzados (hasta el nivel de titulado y colegiado) en comparación con sus pares hombres. Así vemos, por ejemplo, que solo entre los que manifiestan tener bachiller, 753 hombres, 1005 mujeres; entre los titulados, 1085 hombres, 1330 mujeres. Aunque la proporción de posgraduados (maestría, doctorado) es pequeña, aquí la cantidad de hombres es ligeramente superior al de las mujeres. En todo caso la bolsa de trabajo del servicio público de empleo no es un canal de búsqueda atractivo ni para hombres y mujeres jóvenes más calificados (al menos académicamente), puesto que la cantidad de los que han realizado estudios de posgrados es mínima.

Tabla 28

Grado alcanzado de jóvenes registrado en la Bolsa de trabajo, según sexo

Grado alcanzado	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sin nivel	338	2.36%	204	1.39%	542	1.87%
Inicial	38	0.27%	41	0.28%	79	0.27%
Est. no concluidos	1964	13.73%	1341	9.16%	3305	11.42%
Est. en curso	5453	38.12%	5726	39.11%	11179	38.62%
Técnico	1483	10.37%	1489	10.17%	2972	10.27%
Egresado	3095	21.64%	3370	23.02%	6465	22.34%
Bachiller	753	5.26%	1005	6.86%	1758	6.07%
Titulado	1085	7.58%	1330	9.08%	2415	8.34%
Colegiado	80	0.56%	121	0.83%	201	0.69%
Master	5	0.03%	4	0.03%	9	0.03%
Doctor	1	0.01%	0	0.00%	1	0.00%
PHD	10	0.07%	9	0.06%	19	0.07%
Total	14305	100.00%	14640	100.00%	28945	100.00%

Fuente: MTPE-SILNET 2018

Sobre las profesiones u ocupaciones más registradas por los buscadores de empleo, según su sexo se tiene que, en el ranking de las 20 principales reportadas (Tabla 29), son 12 donde guardan coincidencia tanto entre hombres como mujeres. De estas 12, son dos (remarcados en azul) las que coinciden en el número del ranking como las dos más registradas tanto por mujeres como por hombres y estas son las carreras referidas a la administración: administrador de empresas y/o técnico administrativo.

De las otras 10 (remarcados en verde), se observan que coinciden en el listado de las 20 principales, aunque no responde al mismo puesto en el ranking, se tiene que estas profesiones están vinculadas sobre todo en relación a la administración, contabilidad, marketing, informática, economía, psicología, derecho e ingeniería industrial y del medio ambiente. En tanto las profesiones que no coinciden entre mujeres y hombres como las más registradas, se tiene que en el caso de los hombres varias de estas tienen relación con la ingeniería y técnico en lo informático, mecánico, electrónico, automotriz; en tanto que de las 20 profesiones que reportan las mujeres y que no coinciden con la de los hombres tienen que ver con aquellas vinculadas a actividades tradicionalmente feminizadas como la enfermería y el secretariado; y otras que no, como las ciencias de la comunicación, bancarias, financieras, contables y de turismo. Otro aspecto que vale la pena indicar es que en el ranking de las 20 profesiones más reportadas entre mujeres y hombres el total difiere uno de otro. Es decir, para el caso de los hombres su ranking de 20 profesiones más reportadas concentra un total de 8 276 casos, en tanto que para el caso de las mujeres el total de casos en su ranking concentra 9 329. Esto nos indica que siendo mayor el número de hombres registrados en la Bolsa de Trabajo, que el de las mujeres, existe mayor variedad de profesiones que registran los hombres. No existe tanta concentración en algunas pocas como si existiría en el caso de las mujeres.

Tabla 29

*Ranking de las 20 profesiones/ocupaciones más reportadas por jóvenes mujeres y hombres registrados en la Bolsa de trabajo - Oferta laboral (mano de obra)**

Nº	Profesiones más registradas por postulantes hombres		Profesiones más registradas por postulantes mujeres	
1	Administrador de empresas	2306	Administrador de empresas	3065
2	Técnico, administrador/otros	690	Técnico, administrador/otros	964
3	Ingeniero industrial	687	Contadores	818
4	Contadores	540	Marketing y negocios internacionales	533
5	Técnico, computadoras	519	Psicólogo	432
6	Marketing y negocios internacionales	446	Ingeniero industrial	419
7	Ingeniero civil	392	Enfermera(o)	353
8	Otros	370	Secretaria	337
9	Licenciados en computación	257	Técnico, computadoras	288
10	Diseñador grafico	248	Otros	232
11	Ingeniero, sistemas informáticos	241	Especialista, ciencias de la comunicación	224
12	Ingeniero, sistemas/excepto informáticos	235	Técnico, operaciones bancarias y financieras	220
13	Técnico automotriz	196	Economista	213
14	Economista	181	Abogado	209
15	Psicólogo	180	Diseñador gráfico	195
16	Abogado	162	Ingeniero, medio ambiente	184
17	Ingeniero, medio ambiente	160	Técnico, contable en costos	165
18	Analista, sistemas informáticos	156	Licenciados en computación	164
19	Técnico mecánico	156	Licenciado en turismo	158
20	Técnicos, electrónica industrial	154	Abogado de derecho publico	156
	TOTAL	8276	TOTAL	9329

Fuente: MTPE - SILNET 2018

*Las celdas celestes corresponden a profesiones reportadas por mujeres y hombres en el mismo puesto, las verdes a las que coinciden en distinto puesto, las blancas son las diferentes para mujeres y hombres.

Para determinar si esta oferta laboral (mano de obra potencial) está cubriendo las necesidades de las empresas que hacen su pedido a los centros de empleo, debemos dar una mirada a los requerimientos de las empresas (demanda laboral), en la Tabla 30. De esta manera determinar si el perfil profesional y ocupacional ofrecido por la fuerza laboral de las mujeres y hombres responde a dicha necesidad.

Tabla 30

Ranking de las 50 profesiones/ocupaciones más requeridas por las empresas a la Bolsa de trabajo

Nº	Profesiones y ocupaciones más solicitadas por las Empresas	Frecuencia	Porcentaje respecto al total de la demanda
1	Administradores, otros	1868	8,3
2	Administrador de empresas	1677	7,5
3	Operario de producción en general	1227	5,5
4	Ingeniero, sistemas informáticos	958	4,3
5	Ingeniero industrial	893	4,0
6	Contador	807	3,6
7	Agente, ventas, atención al cliente	698	3,1
8	Operario(a) de limpieza	662	3,0
9	Teleoperador	370	1,7
10	Peón general	324	1,4
11	Vigilante de seguridad (privados)	317	1,4
12	Almacenero	296	1,3
13	Técnico, electricista	256	1,1
14	Albañil	247	1,1
15	Economista, otros	247	1,1
16	Técnicos administradores, otros	247	1,1
17	Abogado	204	0,9
18	Técnico mecánico	198	0,9
19	Anfitrión	175	0,8
20	Ingeniero civil	172	0,8
21	Operario de almacén	155	0,7
22	Empleado, bancos	139	0,6
23	Analista, sistemas informáticos	136	0,6
24	Empleado de servicios administrativos, otros	133	0,6
25	Empleado, almacenaje y aprovisionamiento	128	0,6
26	Otros, comerc. Vended. Por menor (no amb.)	124	0,6
27	Auxiliar o asistente de contador	113	0,5
28	Técnico, mercadotecnia (marketing)	106	0,5
29	Manual de confec. De prendas, ayud. Costura	100	0,4
30	Psicólogo	100	0,4

N°	Profesiones y ocupaciones más solicitadas por las Empresas	Frecuencia	Porcentaje respecto al total de la demanda
31	Secretaria	99	0,4
32	Vendedor, comercio	97	0,4
33	Chofer a2, a2b	93	0,4
34	Empleado, contabilidad	91	0,4
35	Empleado, edificio/apartamentos(limpieza)	90	0,4
36	Ingeniero mecánico	90	0,4
37	Carpintero	89	0,4
38	Ingeniero telecomunicaciones	89	0,4
39	Digitador	88	0,4
40	Comerciante, combustible/grifero	87	0,4
41	Recepcionista	85	0,4
42	Chofer a1, a2a	84	0,4
43	Topógrafo, (suelos)	79	0,4
44	Guardia de seguridad (privados)	78	0,3
45	Costurera - modista	77	0,3
46	Vigilante	76	0,3
47	Agente, ventas/comercio	74	0,3
48	Ingeniero electricista	74	0,3
49	Asistente social	70	0,3
50	Ayudante de cocina	69	0,3

Leyenda

- Profesiones que coinciden la oferta y demanda laboral indistintamente al sexo
- Profesiones que coinciden la oferta laboral (varón) y la demanda laboral
- Profesiones que coinciden la oferta laboral (mujer) y la demanda laboral
- Ocupaciones/oficios no consideradas profesiones requeridas por la demanda laboral

Para el análisis, se ha seleccionado las 50 principales profesiones/ocupaciones más requeridas por las empresas que registran su demanda en los centros de empleo (ver Tabla 30). Este ranking de profesiones / ocupaciones (50) corresponden al 66% del total de requerimientos. Se observa que entre los 50 principales tipos de requerimiento (por profesión y ocupación requerida) hay aproximadamente 22 que más bien estarían relacionadas a ocupaciones que serían del tipo, no calificadas o de baja complejidad. Llama la atención si solo nos fijamos en las 20 primeras, la mitad de estas son ocupaciones sin calificación o poco calificadas, en tanto que en el caso de la oferta laboral (Tabla 29), ninguna de las 20 primeras profesiones tiene que ver con este tipo de perfil (todas en ese caso, tienen un nivel de calificación media, alta o técnica). Por otro lado, de este ranking de 50 según tipo de requerimientos de las empresas por su profesión/ocupación, 12 coinciden con el tipo de perfil ocupacional/profesional que refiere la oferta laboral, indistintamente si es hombre o mujer (porque dichas categorías fueron mencionadas por ambos). Si se comparan la Tabla 29 y Tabla 30, se observa que son tres las ocupaciones/profesiones que coinciden entre lo que requiere la

demanda laboral y lo que la oferta laboral masculina y femenina (cada uno). En el caso de los hombres (que no fueron mencionados por las mujeres) coinciden oferta y demanda laboral tienen que ver con profesiones muy técnicas y altamente calificadas como la ingeniería mecánica y civil, en tanto que de las mujeres (que no fueron mencionados por los hombres) coincide oferta y demanda laboral tienen que ver con profesiones de calificación media como empleado en banco, secretariado y auxiliar o asistente de contabilidad. Como es posible ver, las profesiones que coinciden la oferta laboral-hombres son de mayor complejidad y suelen ser mejor retribuidas económicamente que el de las mujeres³².

Usando otra fuente de datos, en este caso la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) del 2018, es posible identificar si existe o no alguna preferencia para la contratación a si personal, según su sexo. Al respecto se tiene, según distrito, que de las 49 empresas encuestadas³³, 40 indicaron no tener preferencia, mientras 7 se inclinaban a la contratación de hombres y solo dos prefería contratar mujeres (Tabla 31).

Tabla 31

Preferencia según sexo para la contratación, Lima Norte (6 distritos)

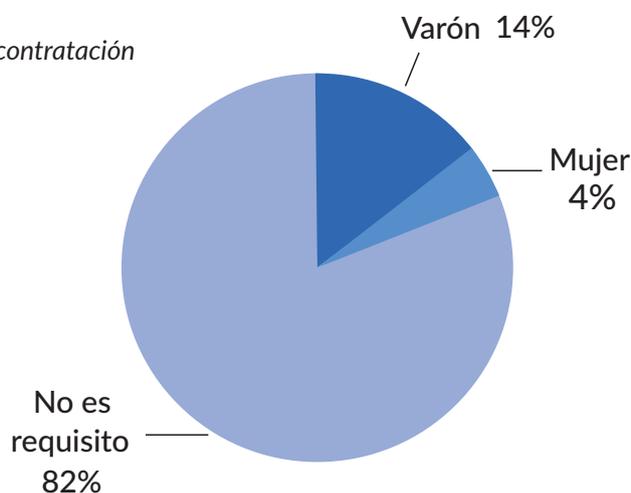
Su empresa contrataría para esta ocupación	Carabayllo	Comas	Independencia	Los Olivos	Puente Piedra	San Martín de Porres	Total
Hombre	1	3	0	2	0	1	7
Mujer	0	0	0	1	0	1	2
No es requisito	0	14	2	5	3	16	40
Total	1	17	2	8	3	18	49

Fuente: MTPE EDO 2018

Gráfico 11

Preferencia del sexo para la contratación

Fuente: MTPE-EDO 2018



En ese sentido, como se observa en el Gráfico 11, el 82% de las empresas señalaron que no consideran el sexo del postulante como requisito para la contratación.

³² Vale la pena considerar, que exista coincidencia entre oferta y demanda laboral, no significa que necesariamente haya habido un emparejamiento (match) entre los jóvenes postulantes de Lima Norte (registrados en el centro de empleo), con los puestos laborales ofrecidos por las empresas. Tomando en cuenta que existe más factores que determinan el éxito o no del encuentro entre oferta y demanda laboral que solo la formación (experiencia, lugar de residencia, otras habilidades, etc.). Lo que el análisis demostraría en todo caso es que en los casos observados existiría una potencial de empleabilidad determinado solo por la formación del postulante.

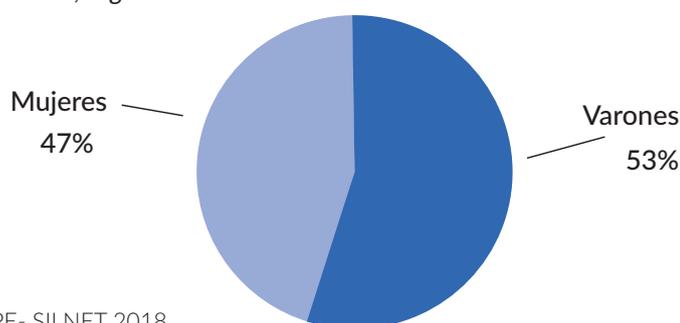
³³ Fue la muestra seleccionada para el Estudio, para el caso de los distritos de Lima Norte, a través de la Oficina de Acceso a la Información del MTPE.

Otra de las características de la oferta laboral de jóvenes y mujeres de Lima Norte, es la presencia en estos de otras competencias que pudieran ser un factor que le facilitaría el acceso al empleo. La base de la bolsa de trabajo, nos presenta alguna información referencial sobre algunas competencias de los jóvenes y mujeres registrados en Lima Norte. Dichas competencias podrían contribuir a que estos tengan más oportunidades para obtener empleo. En este caso lo que se reporta tiene que ver sobre el conocimiento de herramientas informáticas (desde el uso más básico hasta el más especializado) e idiomas.

Sobre el conocimiento de herramientas informáticas, Gráfico 12, se tiene que 2,590 personas del total de jóvenes y mujeres registrados en Lima Norte indicaron tener conocimientos sobre alguna o varias de estas. Esto representa solo el 4.1% del total de personas registradas. De este total el 53% de hombres indicaron tener conocimiento de herramientas informáticas, frente al 47% de las mujeres.

Gráfico 12

Jóvenes registrados en la Bolsa de Trabajo MTPE que señalan tener conocimientos de computación y/o programas informáticos, según sexo.

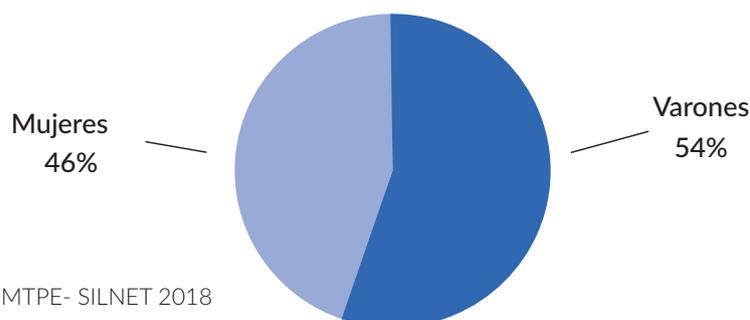


Fuente: MTPE- SILNET 2018

En cuanto a conocimientos de idiomas solo el 4.3% (2 754) manifestó tener conocimiento de un idioma distinto del español, Gráfico 13. De estos, en el caso de los varones lo manifestó el 54% y en el de las mujeres el 46 %, proporción muy parecida al de conocimiento de informática.

Gráfico 13

Jóvenes registrados en la Bolsa de trabajo MTPE que refieren conocer otro idioma, según sexo



Fuente: MTPE- SILNET 2018



Foto 05:

Capacitación del Proyecto Lima Norte Emplea y Emprende en la Municipalidad de Independencia. (foto de Alternativa)

Sobre el tiempo promedio de desempleo, en la Tabla 32 se indica que casi un cuarto de los jóvenes y mujeres registrados (24.4%) en la bolsa de trabajo señalaron que llevaban meses desempleados. Aunque la proporción de hombres y mujeres que así lo indican es casi similar, en el caso de las mujeres es ligeramente superior (23.4 % de varones refieren estar meses desempleados, en tanto que las mujeres llegan al 25.7%)

Tabla 32

Tiempo de desempleo que indican los jóvenes registrados en la bolsa de trabajo, según sexo.

Periodo desempleado	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Años	163	0.5%	178	0.6%	341	0.5%
Meses	8188	23.4%	7178	25.7%	15366	24.4%
Semanas	1941	5.5%	1488	5.3%	3429	5.4%
Días	1710	4.9%	1312	4.7%	3022	4.8%
Sin información	23028	65.7%	17735	63.6%	40763	64.8%
Total	35030	100.0%	27891	100.0%	62921	100.0%

Fuente: MTPE SILNET 2018

Finalmente, como la información arriba presentada se da sobre la base de oferta laboral potencial para su contratación (registrados en la Bolsa de trabajo MTPE), la información sobre cuál es el comportamiento respecto a las brechas salariales no es posible identificarla desde estas bases. No obstante, para poder tener al menos un panorama referencial al respecto, acudiremos a información de fuentes secundarias que ofrecen instancias tanto públicas como privadas de cómo se comporta esta brecha en el país. La OIT (Morales Fredes, 2019), señala que, en la región, son las mujeres quienes tienen 26% menos probabilidades de obtener un empleo, en relación a los hombres. Por el lado de la brecha salarial entre ambos géneros es de 20%, señala el organismo internacional. Sin embargo, dicha situación en Lima Metropolitana, es aún más preocupante, según el INEI, la brecha salarial sería de 23%, es decir, los hombres suelen percibir 23% más dinero que las mujeres (Gestión, 2018). Del mismo modo, entre las propias mujeres puede observarse diferencias. Según informaciones del MTPE (Gestión, 2019), las mujeres que trabajan en el sector formal en promedio perciben un ingreso salarial de casi 3 veces más que una que se desempeña en sector informal.

2.2.3 BRECHA ENTRE DEMANDA LABORAL Y OFERTA LABORAL

Gran parte del análisis precedente del presente estudio, ya ha estado dado cuenta de la brecha existente entre oferta y demanda laboral, por ello en este acápite se presentará algunos datos sobre qué diferencias se encuentran en las ocupaciones y profesiones que más demandan las empresas y si estas coinciden con lo que la oferta laboral tiene para ofrecer en relación a su formación.

Observando la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2018 desarrollada por el MTPE, de la cual, a través de procedimientos estadísticos, seleccionaron una muestra representativa a nivel nacional³⁴, siendo seleccionada para la región Lima Norte 49 casos³⁵ Tabla 33 (muestra que nos fue alcanzada por el MTPE a nuestra solicitud a través de la Oficina de Acceso a la Información) podemos establecer cuáles son las ocupaciones más demandadas de Lima Norte.



Tabla 33

Ocupaciones más demandadas en Lima Norte (proyección 2019), según EDO

N°	Ocupaciones demandadas en Lima Norte
1	Conductores de camiones pesados
2	Secretaria
3	Administrador de empresas
4	Agricultor
5	Asesor comercial
6	Asistente administrativo
7	Auxiliar de oficina
8	Basurero
9	Costurera / modista
10	Enfermera de nivel superior
11	Ingeniero de sistemas informáticos
12	Ingeniero industrial
13	Ingeniero mecánico y electricista
14	Mensajero
15	Molinero de mineral
16	Operador de call center
17	Operario de estructuras metálicas
18	Otros vendedores minoristas en tiendas y establecimientos
19	Peón de minas o canteras
20	Peón de industrias manufactureras
21	Platinero compaginación
22	Profesor de educación primaria
23	Profesor de idiomas
24	Profesor educación secundaria/biología
25	Profesor educación secundaria/ciencias naturales
26	Profesor educación secundaria/ciencias sociales
27	Profesor educación secundaria/educación física
28	Profesor educación secundaria/formación profesional
29	Profesor educación secundaria/geografía
30	Profesor educación secundaria/historia
31	Profesor educación secundaria/lengua y literatura
32	Profesor educación secundaria/literatura
33	Profesor educación secundaria/religión
34	Profesor educación superior/biología
35	Profesor educación superior/enfermería
36	Profesor educación superior/medicina
37	Profesor educación superior/medicina veterinaria
38	Profesor educación superior/odontología
39	Profesor educación superior/pedagogía
40	Profesor enseñanza secundaria/matemáticas
41	Profesor universidad otros
42	Repartidor / chofer repartidor
43	Representante de servicios a las empresas
44	Técnico mecánico en acondicionamiento de aire
45	Técnico en minería
46	Técnico mecánico electricista
47	Vendedor de farmacia

MTPE DISEL EDO 2018

Haciéndose una distinción de las ocupaciones que según la EDO más se solicitan en cada distrito de Lima Norte se tiene la Tabla 34.³⁶

³⁶ Vale la pena recordar, que esto es sobre la base de una muestra, por lo que debe considerarse que no se debe interpretar que son los únicos, más bien solo como una pista que seguir.

Tabla 34

Ocupaciones más demandadas por distritos de Lima Norte (proyección 2019), según EDO.

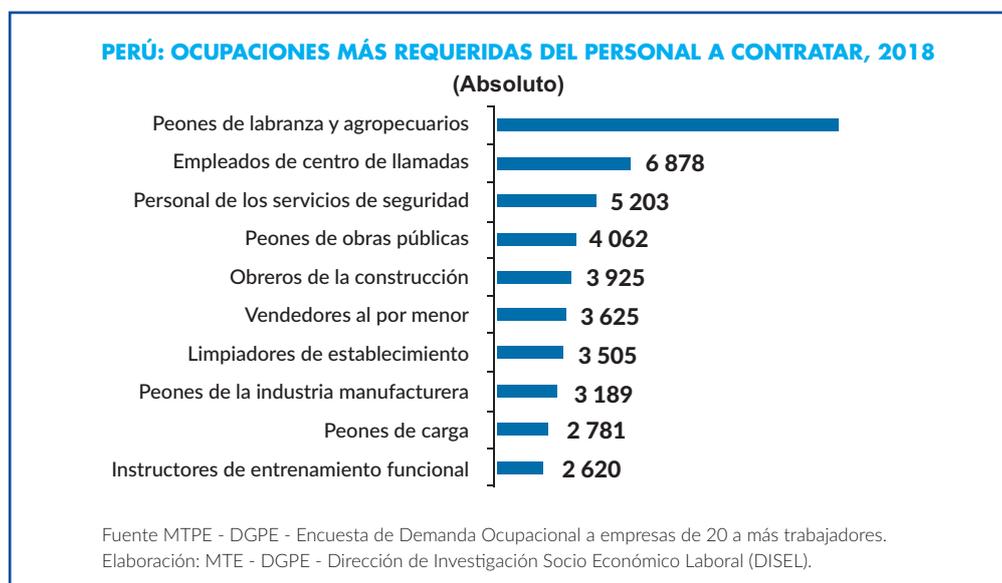
Distrito	Profesión/ocupación
Carabaylo	Peón de industrias manufactureras
Comas	Basurero Conductores de camiones pesados Operario de estructuras metálicas Otros vendedores minoristas en tiendas y establecimientos Profesor de idiomas Profesor educación secundaria/biología Profesor educación secundaria/ciencias naturales Profesor educación secundaria/ciencias sociales Profesor educación secundaria/educación física Profesor educación secundaria/formación profesional Profesor educación secundaria/geografía Profesor educación secundaria/historia Profesor educación secundaria/lengua y literatura Profesor educación secundaria/literatura Profesor educación secundaria/religión Profesor enseñanza secundaria/matemáticas Repartidor / chofer repartidor
Independencia	Enfermera de nivel superior Operador de call center
Los Olivos	Administrador de empresas Auxiliar de oficina Ingeniero de sistemas informáticos Ingeniero industrial Mensajero Molinero de mineral Peón de minas o canteras Secretaria
Puente Piedra	Costurera / modista Técnico en minería Vendedor de farmacia
San Martín de Porres	Agricultor Asesor comercial Asistente administrativo Conductores de camiones pesados Ingeniero mecánico y electricista Platinero compaginación Profesor de educación primaria Profesor educación superior/biología Profesor educación superior/enfermería Profesor educación superior/medicina Profesor educación superior/medicina veterinaria Profesor educación superior/odontología Profesor educación superior/pedagogía Profesor universidad otros Representante de servicios a las empresas Secretaria Técnico mecánico en acondicionamiento de aire Técnico mecánico electricista

Fuente: MTPE EDO 2018

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la fuerza laboral, no necesariamente busca trabajo en su propio distrito, sino que se moviliza de su ámbito de residencia, por lo que puede trasladarse a otros lugares por el trabajo. Por ello, referencialmente se colocará, según el informe de la Encuesta de Demanda Ocupacional, qué ocupaciones son las más demandadas, a nivel nacional, en el Gráfico 14.

Gráfico 14

Ocupaciones más requeridas para contratar, 2018



Por otro lado, la base de planillas electrónicas respecto al 2018, también nos muestra pistas de cómo se comportó la demanda de trabajo formal en Lima Norte, según actividad económica (Tabla 35):

Tabla 35

Actividades económicas de las empresas que más demandaron personal el 2018.

Actividad Económica	Promedio de trabajadores
Industrias manufactureras	41 897
Comercio al por mayor y al por menor, rep. Vehíc. Autom.	36 474
Servicios sociales y de salud	33 797
Enseñanza	20 071
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18 491
Otras activ. Serv. Comunitarios, sociales y personales	15 318
Hoteles y restaurantes	7 037
Intermediación financiera	3 601
No determinado	2 246
Explotación de minas y canteras	1 522
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1 012
Suministro de electricidad, gas y agua	178
Pesca	154
Administración pública y defensa	54

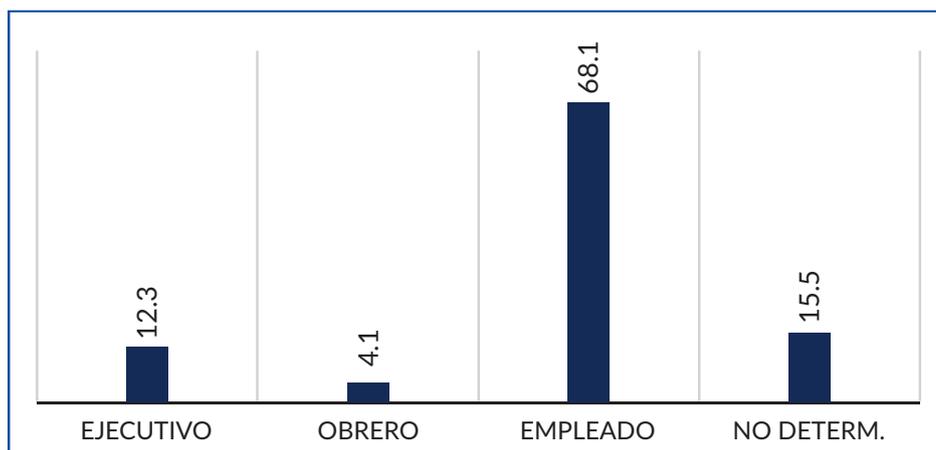
Fuente: MTPE: Planillas electrónicas 2018

En términos relativos se tiene entonces como principales actividades económicas de las empresas que más han contratado, de acuerdo a la información reportada vía planillas electrónicas, las que se detallan en el Gráfico 5.

La misma base también nos ofrece información de cuál fue la demanda de trabajadores según categoría ocupacional (ejecutivo, obrero, empleado), esto se muestra en el Gráfico 15:

Gráfico 15

Porcentaje de trabajadores según categoría ocupacional en Lima Norte



Fuente: MTPE- Planillas electrónicas 2018

Se observa en la Tabla 36, que los trabajadores de mayor demanda, según categoría ocupacional, con la que fueron registrados como contratados, según las planillas electrónicas del 2018, fueron los denominados empleados (68.1% del total de registrados³⁷), seguidos de los ejecutivos (12.3%) y de los obreros (4.3%)³⁸; y hay un 15,5% que no se determina su categoría ocupacional.

Tabla 36

Trabajadores según categoría ocupacional, por distritos de Lima Norte

Distritos	Categoría ocupacional			
	Ejecutivo	Obrero	Empleado	No determinado.
Ancón	584	347	5056	220
Carabayllo	4214	1231	21484	2386
Comas	11768	3631	62449	8270
Independencia	4727	1891	40155	4908
Los Olivos	17162	6558	98609	38556
Puente piedra	6504	5049	73120	20557
San Martín de Porres	24065	4437	81265	12267
Santa Rosa	93	21	194	4
Sub total	69,117	23,165	382,332	87,168
Total				561,782

Fuente: MTPE - Planillas electrónicas 2018

³⁷ Esto refiere a poco más de medio millón de personas.

³⁸ Esto no necesariamente quiere decir que los empleados y ejecutivos son los trabajadores que más se contratan en el mercado laboral de Lima Norte, sino que probablemente lo que sucede es que gran cantidad de trabajadores de categoría ocupacional «obreros» fueron contratados de manera informal. Tener en cuenta que las planillas electrónicas solo dan cuenta del trabajo formal.

En todos los distritos de Lima Norte, los trabajadores cuya categoría ocupacional es la de empleado, ha sido por mucho la más demandada y registrada en planillas electrónicas³⁹.

Finalmente, se pasa a identificar las principales profesiones y ocupaciones que han sido más demandados en Lima Norte durante el 2018, a través del servicio público de empleo (centro de empleo) Tabla 37. Se está seleccionando de un listado de 1,153 categorías⁴⁰, las 300 que presentan mayor frecuencia de solicitud.

Tabla 37

Resumen porcentual de profesiones y ocupaciones más demandadas en Lima Norte, según centro de empleo.

	Frecuencia	Porcentaje
300 profesiones/ocupaciones más demandadas	20.443	91,4
Resto de ocupaciones	1.930	8,6
Total de profesiones/ ocupaciones en Lima Norte	22.373	100

Fuente: MTPE-SILNET 2018

En el anexo 8, el detalle de las 300 categorías más demandadas en Lima Norte en función a su frecuencia (Tabla 38).

2.2.4. OTRAS BRECHAS SOCIALES QUE INFLUYEN EN EL EMPLEO EN LIMA NORTE

Además de las brechas ya mencionadas en los ítems anteriores, se debe señalar que existen otras brechas sociales como la competencia digital (sólo el 4.1% de los jóvenes registrados de Lima Norte) tiene conocimiento de herramientas informáticas (de estos últimos el 53% hombres y 47% mujeres), el conocimiento de idiomas (sólo el 4.3% de jóvenes de Lima Norte manifiestan saber otros idiomas), acceso de las personas con habilidades diferentes; que directa e indirectamente influyen sobre el acceso al empleo en Lima Norte, y que han sido detalladas en el Producto 2 de la presente consultoría. Sobre las mismas se tiene sobre todo información de tipo cualitativa, por lo que queda como desafío para las instituciones públicas y privadas interesadas en mejorar el empleo y empleabilidad de Lima Norte y del gobierno nacional, dimensionarlas cuantitativamente. En tal sentido lo que se presenta aquí son sobre todo pistas e hipótesis de trabajo sobre las cuales estudios posteriores deberían indagar.

A) BRECHA ENTRE OFERTA EDUCATIVA Y DEMANDA LABORAL (NECESIDADES DE EMPRESAS).

Ha sido señalado por diversos de los actores de interés entrevistados que existe un desajuste entre lo que la oferta educativa (para el trabajo) ofrece a los jóvenes como carreras, profesiones y oficios y las necesidades de las empresas. Del mismo modo, tampoco las instituciones educativas estarían brindando el conocimiento necesario vinculado a la innovación y tecnología, que pudiera colaborar al tránsito a actividades productivas de mayor complejidad. En general el sector educativo (en sus instancias públicas y privadas) se encuentra desvinculado del sector empresarial y de emprendimiento, no hay una retroalimentación fluida entre ambos actores, por lo cual no se utiliza el conocimiento e información de una para mejorar los procesos del otro (y viceversa). Más aún si se considera la dominancia de la microempresa en Lima Norte (sobre todo, emprendimientos en fase temprana) la posibilidad de contacto con el sector educativo, potenciaría su actividad productiva.

³⁹ Considerar que el comportamiento de la empresa peruana, suele priorizar la contratación a través de planilla electrónica a aquellos puestos que requerirán cierta permanencia y estabilidad en el trabajo. Por ello no sorprende que sean los empleados y los ejecutivos los que más sean registrados por este medio, y dado que gran parte de las veces el trabajo obrero suele ser de alta movilidad, tiene menos probabilidades que estos ingresen a laborar a las empresas a través de planilla electrónica.

⁴⁰ Que son las que el servicio público de empleo reporta para el 2018 a través de su sistema de intermediación laboral (SILNET).

B) BRECHA ENTRE OFERTA EDUCATIVA Y OFERTA LABORAL (ACCESO DE LOS CIUDADANOS)

Al respecto hay un vacío cuantitativo y cualitativo de la oferta educativa de las instituciones educativas técnica/universitarias superiores de Lima Norte, a las que pueden acceder los jóvenes de Lima Norte. Según varias de las entrevistas realizadas, la oferta educativa no solo no está respondiendo a las necesidades del mercado de trabajo, sino que tampoco a las expectativas de los jóvenes. Además de esto, si bien existen en Lima Norte una serie de cursos, centros, institutos, universidades de distinto tipo y complejidad, se ha destacado que estas resultan aún insuficientes para la población de Lima Norte; sobre todo de aquellos distritos que se ubican en la periferia de la Mancomunidad. Se señala al respecto que distritos como Ancón, Santa Rosa, Carabayllo, por ejemplo, no cuentan con instituciones de formación superior, por lo que muchos de sus jóvenes se ven obligados a salir de los distritos para lograr formarse y capacitarse. En estos distritos, sin embargo, existen Cetpro's los cuales brindan capacitación ocupacional, pero que al no tener otras alternativas los jóvenes cubren los cupos rápidamente (en pocos días), dejando sin opciones a muchos otros.

C) BRECHA EN LAS CONDICIONES DE INFRAESTRUCTURA: VÍAS Y MEDIOS DE TRANSPORTE

Además de faltar instituciones educativas de nivel superior (no solo privadas, sino sobre todo públicas), otra de las condiciones que está limitando e influyendo negativamente en el acceso de los jóvenes y mujeres al empleo, son los problemas que se tienen con el transporte público y las insuficientes vías de acceso para la movilización de la población entre distritos. Estos problemas repercuten en la población, tanto por la inversión de tiempo y dinero que deben hacer para movilizarse tanto para si quieren capacitarse, formarse, realizar negocio, etc., como en la búsqueda de empleo. Así se pierden múltiples oportunidades, incurrir en mayores gastos económicos y alta inversión de tiempo. Son otra vez los distritos más alejados del centro los más perjudicados, como el caso de Ancón, Santa Rosa, Puente Piedra y Carabayllo.

D) BRECHA DE CONDICIONES INSTITUCIONALES: NORMAS, INSTANCIAS DE ATENCIÓN

Se requiere con cierta premura la revisión y actualización de las normas y lineamientos que orientan el empleo y emprendimiento en general. En realidad esto requiere el esfuerzo de los distintos niveles de gobierno. Para lo cual debe haber concurrencia en los objetivos que se persiguen. No como está sucediendo ahora donde incluso hay normas que se contradicen⁴¹, generando desorden y desgobierno sobre el tema.

Del mismo modo hace falta que se realice un mapeo de necesidades (de la población en temas de empleo), para identificar qué tipo de instancias de atención al ciudadano y a las empresas hacen falta para promover la productividad, el empleo y el emprendimiento en Lima Norte. El propósito debiera ser acercar a estos los servicios públicos, que por otro lado no están suficientemente posicionados. Ejemplo de la brecha es que en todo Lima Norte solo existe un centro de empleo, por lo cual si los ciudadanos requieren alguno de sus servicios, deberá ir a algún otro ubicado en otros distritos⁴². Si bien varios de los gobiernos locales cuentan con servicios de bolsa de trabajo, estos se encuentran desvinculados de la red nacional de servicios de empleo.

⁴¹ La Municipalidad de Independencia ofrece un ejemplo muy gráfico de la coexistencia de dos normas que coexisten y que se contradicen, la cual dependiendo de quién interprete la ley o la use a conveniencia puede verse perjudicado o beneficiado: Por ejemplo, la Ley 935 dice que se puede colocar bodegas en cualquier lugar, mientras que la Ley 1015 dice que solo se pueden colocar bodegas en las esquinas. El punto es que la última ley no ha invalidado a la primera, por lo que un emprendedor puede iniciar su negocio con cualquiera de las dos leyes, pero, a la vez, una entidad pública puede evaluar el emprendimiento con cualquiera de las dos leyes. Esas situaciones, en vez de motivar el emprendimiento lo desincentivan.

⁴² Algunos distritos están realizando las gestiones para integrarse a la red del servicio nacional del empleo, a través de una futura implementación de centros de empleo. Del mismo modo para la implementación de centros de desarrollo empresarial. Sin embargo, las iniciativas son aún aisladas.

E) BRECHA DE ARTICULACIÓN ENTRE LAS DIFERENTES INSTANCIAS Y NIVELES DE GOBIERNO

Precisamente esa limitación en la articulación sobre todo entre instancias del mismo gobierno hace que mucho de los servicios públicos no esté llegando con suficiente oportunidad a los jóvenes y mujeres de Lima Norte. Retomando el ejemplo de la desarticulación y no vinculación de los servicios de bolsa de trabajo municipales con la red nacional de servicios de empleo, repercute en la posibilidad de que los jóvenes y mujeres, ciudadanos en general, de Lima Norte, puedan acceder a una gama más amplia de oportunidades laborales (no solo en Lima Norte, sino también en el resto de Lima metropolitana y demás regiones del país), así como de otros servicios diseñados y ofrecidos a estos. Lo que sucede entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sucede con otras instancias del gobierno nacional (educación, producción, vivienda⁴³, industria, turismo, medio ambiente, energía, etc.) y los gobiernos locales; y esto se da por la insuficiente sintonía que hay entre ambos actores y esfuerzos a tender mayores puentes. Se requiere por eso el desarrollo de mayores canales de articulación⁴⁴ a través de planes (maestros, estratégicos, prospectivos, etc.) que permitan dar una dirección y un norte a lo que se quiere realizar por mejorar las condiciones de empleo, productividad y desarrollo de los distritos de Lima Norte.



Foto 07: Articulación con autoridades (foto de Alternativa)

⁴³ Por el tema de reordenamiento urbano

⁴⁴ Como se indicó no es suficiente la coordinación.





PERFILES OCUPACIONALES MÁS REQUERIDOS DE LIMA NORTE

Para el empleo y la empleabilidad, vemos que uno de los problemas más relevantes es la discrepancia observada entre la demanda laboral y la formación educativa y laboral que se ha observado este estudio, por ello, en el marco de la consultoría se ha considerado la inclusión de los perfiles ocupacionales (especialidades psicológicas) más requeridos de las empresas de Lima Norte.

El enfoque basado en las competencias y/o rasgos laborales tiene como objetivo reducir la brecha entre la oferta y demanda laboral en cuanto a calificaciones para el trabajo, busca mejorar la calidad educativa y la formación para el trabajo, considerando asimismo su adecuación a la demanda, los cambios en la producción y las modalidades de trabajo «siendo este el punto de encuentro entre los sectores educativo, laboral y productivo. Puesto que permite conocer en qué se debe formar y los resultados que deben alcanzarse en el sector productivo.» (Perú MTPE, 2014, pág. 28).

3.1. DEFINICIÓN DE PERFIL OCUPACIONAL

Para definir los perfiles ocupacionales podemos considerar que cada puesto de trabajo lleva asociado un perfil de competencias y/o rasgos laborales, un inventario de ellas, junto con los niveles necesarios de cada una, y que se estima llevará al cumplimiento de las funciones y producción esperadas del puesto definido.

Para el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT (OIT/Cinterfor), la competencia laboral:

(...) abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico. Es la capacidad de interrelacionar y movilizar un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en un determinado contexto, para responder satisfactoriamente a una demanda laboral: ejecutar una actividad clave, resolver un problema, enfrentar una situación nueva o imprevista, innovar, entre otras, de acuerdo a criterios preestablecidos. (OIT/CINTERFOR, 2018)

En «El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional», María Angélica Ducci nos señala que: La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (OIT/Cinterfor, 1997).

En la legislación peruana la Resolución Directoral N° 055-2014-MTPE/3/19, promulgada el 29 de agosto del 2014, aprueba el Catálogo nacional de perfiles ocupacionales (calificaciones), donde se señala:

Competencia laboral: Son el conjunto de capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que la persona es capaz de articular y movilizar para desempeñar una misma función en diferentes ámbitos laborales conforme a las exigencias de calidad y productividad esperados en dichos contextos. Así, constituyen atributos de la persona que se evidencia en el desempeño laboral (Acordada en la Comisión Multisectorial en el marco de la Resolución Suprema N° 337-2012-PCM).

Perfil ocupacional (calificación)⁴⁵: Es la descripción de los desempeños, organizados en unidades de competencia, expresado en términos de estándares de competencia laboral identificados por el sector productivo, que una persona debe lograr para la ejecución óptima de sus labores en una ocupación. Es susceptible de reconocimiento y certificación.

Por rasgos laborales entendemos las características permanentes de la personalidad o los atributos que se relacionan con una carga genética (APA, 2010).

⁴⁵ Especialidades psicológicas

3.2. PERFILES OCUPACIONALES REQUERIDOS EN LIMA NORTE SEGÚN DEMANDA LABORAL

Para determinar los perfiles ocupacionales más requeridos en Lima Norte analizamos la data de la EDO 2018, a fin de contar con información validada se solicitó a la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) la información no nominal aplicada a las empresas de los ocho distritos de Lima Norte, de la base de datos en su última aplicación (2018), que tiene como objetivo principal captar información sobre la demanda ocupacional futura de personal en empresas privadas formales y los requerimientos de calificación necesarios para desarrollar adecuadamente la ocupación demandada, desagregando la información correspondiente a las empresas encuestadas en los ocho distritos de Lima Norte, (Tabla 34), de donde se obtuvo 47 puestos a ocupar que se detallan en la Tabla 39, con el nombre de la especialidad psicológica (perfil ocupacional) que le corresponde.



Capacitaciones en Emprendimiento, del Proyecto Lima Norte Emplea y Emprende, en la Universidad Cesar Vallejo, Comas. (foto de Alternativa)

Tabla 39

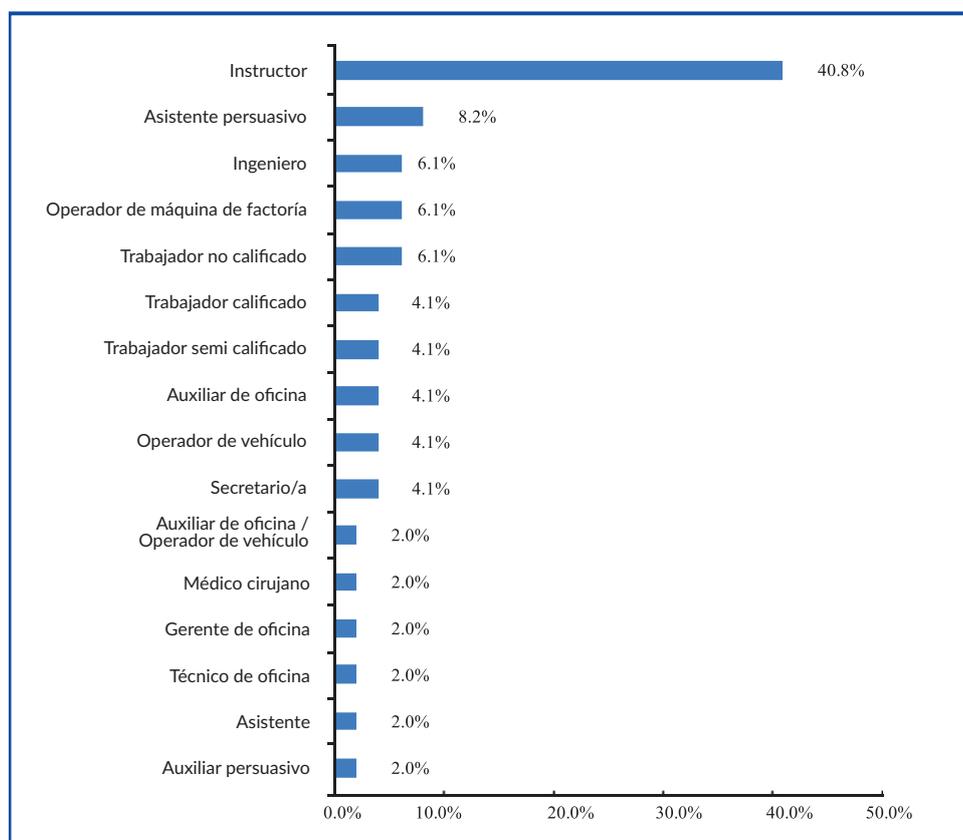
Perfiles ocupacionales (especialidades psicológicas) según demanda laboral proyectada para Lima Norte de acuerdo a la EDO 2018

N°	Ocupaciones demandadas en Lima Norte EDO	Especialidad psicológica
1	Conductores de camiones pesados	Operador de vehículo
2	Secretaria	Secretario/a
3	Conductores de camiones pesados	Operador de vehículo
4	Secretaria	Secretario/a
5	Administrador de empresas	Gerente de oficina
6	Agricultor	Trabajador no calificado
7	Asesor comercial	Asistente persuasivo
8	Asistente administrativo	Asistente
9	Auxiliar de oficina	Auxiliar de oficina.
10	Basurero	Trabajador no calificado
11	Costurera / modista	Operador de máquina de factoría
12	Enfermera de nivel superior	Médico cirujano
13	Ingeniero de sistemas informáticos	Ingeniero
14	Ingeniero industrial	Ingeniero
15	Ingeniero mecánico y electricista	Ingeniero
16	Mensajero	Auxiliar de oficina.
17	Molinero de mineral	Operador de máquina de factoría
18	Operador de call center	Asistente persuasivo
19	Operario de estructuras metálicas	Operador de máquina de factoría
20	Otros vendedores minoristas en tiendas y establecimientos	Asistente persuasivo
21	Peón de minas o canteras	Trabajador no calificado
22	Peón de industrias manufactureras	Trabajador semi calificado
23	Platinero compaginación	Trabajador semi calificado
24	Profesor de educación primaria	Instructor
25	Profesor de idiomas	Instructor
26	Profesor educación secundaria/biología	Instructor
27	Profesor educación secundaria/ciencias naturales	Instructor
28	Profesor educación secundaria/ciencias sociales	Instructor
29	Profesor educación secundaria/educación física	Instructor
30	Profesor educación secundaria/formación profesional	Instructor
31	Profesor educación secundaria/geografía	Instructor
32	Profesor educación secundaria/historia	Instructor
33	Profesor educación secundaria/lengua y literatura	Instructor
34	Profesor educación secundaria/literatura	Instructor
35	Profesor educación secundaria/religión	Instructor
36	Profesor educación superior/biología	Instructor
37	Profesor educación superior/enfermería	Instructor
38	Profesor educación superior/medicina	Instructor
39	Profesor educación superior/medicina veterinaria	Instructor
40	Profesor educación superior/odontología	Instructor
41	Profesor educación superior/pedagogía	Instructor
42	Profesor enseñanza secundaria/matemáticas	Instructor
43	Profesor universidad otros	Instructor
44	Repartidor / chofer repartidor	Auxiliar de oficina//Operador de vehículo
45	Representante de servicios a las empresas	Auxiliar persuasivo
46	Técnico mecánico en acondicionamiento de aire	Técnico de oficina
47	Técnico en minería	Trabajador calificado
48	Técnico mecánico electricista	Trabajador calificado
49	Vendedor de farmacia	Asistente persuasivo

Respecto a los perfiles ocupacionales según la demanda laboral proyectada para Lima Norte por la EDO 2018, en el Gráfico 16 observamos que la especialidad psicológica instructor, que corresponde a profesor es con mucho la más solicitada, con el 40.8%, muy distante, le sigue la especialidad asistente persuasivo, que corresponde a ventas en tienda con 8.2%

Gráfico 16

Frecuencia de perfiles demandados en la EDO 2018-Lima Norte



Para ampliar la base de los perfiles ocupacionales con más demanda, se construyó una base de datos con las principales empresas retail que cuentan con establecimientos en Lima Norte. Se buscó recopilar convocatorias publicadas en el espacio temporal de los dos últimos meses principalmente para Lima Norte. La base se adjunta como Anexo 2 que acompaña el presente informe. Se obtuvieron 149 puestos, 20 de ellos indicaban específicamente para establecimientos de Lima Norte (estos puestos son detallados en la Tabla 40 con el nombre de la especialidad psicológica correspondiente).

Tabla 40

Perfiles ocupacionales (especialidad psicológica) según demanda laboral de empresas retail para Lima Norte

N°	Ocupaciones demandadas en Lima Norte Retail	Especialidad psicológica
1	Asistente de reposición	Trabajador semi calificado
2	Supervisor de caja Campaña navideña-Atención al cliente, cobro de productos y limpieza de su área. - Almacenamiento y orden de productos, actualización de precios y limpieza de su área.	Inspector Auxiliar de oficina//Auxiliar
3	- Organización de carritos de compra, embolsado de productos, devolución de productos y atención a clientes. Campaña navideña-Atención al cliente, cobro de productos y limpieza de su área. - Almacenamiento y orden de productos, actualización de precios y limpieza de su área.	persuasivo//Trabajador no calificado Auxiliar de oficina//Auxiliar
4	- Organización de carritos de compra, embolsado de productos, devolución de productos y atención a clientes.	persuasivo//Trabajador no calificado

N°	Ocupaciones demandadas en Lima Norte Retail	Especialidad psicológica
5	Consultor	Auxiliar persuasivo
6	Auxiliar de servicio	Auxiliar de oficina.
7	Técnico en farmacia	Trabajador semi calificado
8	Asistente de caja (3)	Auxiliar numérico.
9	Matizador	Trabajador semi calificado
10	Asistente de reposición	Trabajador semi calificado
11	Analista de inventario	Auxiliar numérico.
12	Jefe de operaciones logísticas	Gerente de oficina
13	Supervisor de almacén	Ingeniero
14	Asistente de reposición	Trabajador semi calificado
15	Ejecutivo de venta empresa	Persuasivo
16	Auxiliar de servicio	Auxiliar de oficina.
17	Consultor	Auxiliar persuasivo
18	Asistente de caja (3)	Auxiliar numérico.
19	Supervisora de servicios	Inspector
20	Cajero	Auxiliar numérico.
21	Asistentes de reposición y mercadería	Trabajador semi calificado
22	Apertura (anfitriona - apertura de tienda - varios)	Auxiliar persuasivo
23	Técnico de mantenimiento	Trabajador calificado
24	Cajero(a)	Auxiliar numérico.
25	Matizador	Trabajador semi calificado
26	Consultor de ventas - mañanas	Auxiliar persuasivo
27	Vendedor de electro - fines de semana	Asistente persuasivo
28	Cajeros(as)	Auxiliar numérico.
29	Reponedores (as)	Trabajador semi calificado
30	Matizador	Trabajador semi calificado
31	Asistente de reposición	Trabajador semi calificado
32	Asistente de reposición	Trabajador semi calificado
33	Cajera	Auxiliar numérico.
34	Cajero	Auxiliar numérico.
35	Asistente de reposición nocturno	Trabajador semi calificado
36	Consultor	Auxiliar persuasivo
37	Técnico de corte	Trabajador calificado
38	Sub gerente comercial	Gerente de oficina
39	Auxiliar de servicio	Auxiliar de oficina.
40	Gestor de sac	Gerente de oficina
41	Tesorero	Gerente de oficina
42	Lector de inventarios	Auxiliar de oficina.
43	Asistente de caja (3)	Auxiliar numérico.
44	Asistente de SAC	Asistente
45	Caja	Auxiliar numérico.
46	Reponedor de perecibles	Trabajador semi calificado
47	Prevencionista	Inspector
48	Promotores tarjeta Paris	Asistente persuasivo
49	Asesores de plataforma	Asistente persuasivo
50	Promotores tarjeta	Asistente persuasivo
51	Auxiliar de caja	Auxiliar numérico.
52	Reponedor	Trabajador semi calificado
53	Reponedor de perecibles	Trabajador semi calificado
54	Reponedor	Trabajador semi calificado
55	Cajeros(as)	Auxiliar numérico.
56	Auxiliar de tienda	Trabajador no calificado
57	Ayudante de panadería	Trabajador semi calificado
58	Papa noeles	Asistente persuasivo
59	Auxiliar de calidad	Trabajador calificado
60	Prevencionista	Inspector
61	Auxiliar de caja	Auxiliar numérico.
62	Auxiliar de tienda	Trabajador no calificado
63	Ayudante de panadería	Trabajador semi calificado
64	Cajero	Auxiliar numérico.
65	Almacenero	Trabajador no calificado
66	Cajero(a)	Auxiliar numérico.
67	Asistente de ventas	Persuasivo
68	Auxiliar de seguridad	Inspector
69	Vendedores electro - deco	Persuasivo

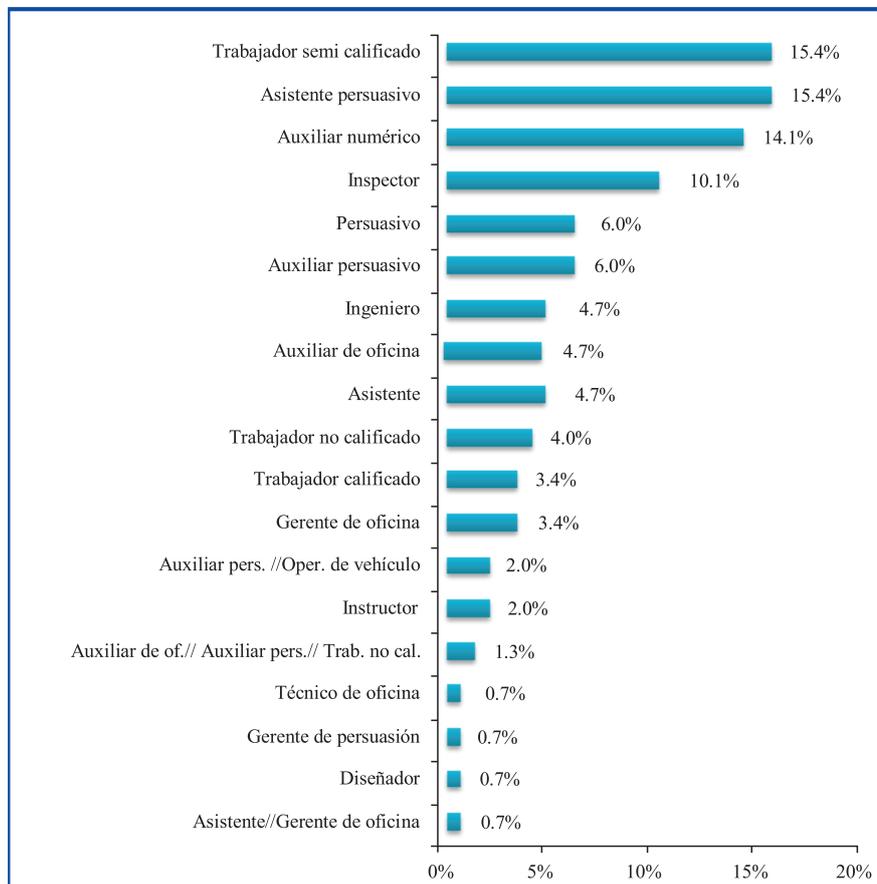
N°	Ocupaciones demandadas en Lima Norte Retail	Especialidad psicológica
70	Cajero(a)	Auxiliar numérico.
71	Asistente de ventas	Persuasivo
72	Auxiliar de servicio	Auxiliar de oficina
73	Jefatura	Asistente//Gerente de oficina
74	Gerente de complejo	Gerente de oficina
75	Líder de categoría dermo y belleza	Asistente persuasivo
76	Practicante comercial	Asistente persuasivo
77	Analista de productividad	Asistente
78	Jefe zonal de ventas	Gerente de persuasión
79	Asistente de trade marketing	Persuasivo
80	Asistente administrativo	Asistente
81	Supervisor de caja - delivery center	Inspector
82	Técnico de farmacia	Trabajador semi calificado
83	Técnico de farmacia	Trabajador semi calificado
84	Analista jr. Store planning	Asistente persuasivo
85	Analista jr. de registros sanitarios	Ingeniero
86	Ejecutivo inmobiliario - real estate	Persuasivo
87	Supervisor control de inventarios	Inspector
88	Administrador de base de datos - Oracle/SQL	Ingeniero
89	Asesor de ventas electrodoméstico	Asistente persuasivo
90	Asistente de mantenimiento de instalaciones	Trabajador calificado
91	Asesor comercial electro	Asistente persuasivo
92	Cajero	Auxiliar numérico
93	Asistente de recepción y despacho	Auxiliar de oficina
94	Asesor de ventas electrodoméstico	Asistente persuasivo
95	Asesor comercial electro	Asistente persuasivo
96	Asistente de tesorería	Auxiliar numérico
97	Asistente de inventario	Auxiliar numérico
98	Cajero	Auxiliar numérico
99	Promotor de ventas	Auxiliar persuasivo
100	Promotor de ventas por campaña	Auxiliar persuasivo
101	Promotora de belleza y perfumería	Auxiliar persuasivo
102	Promotor de ventas	Auxiliar persuasivo
103	Asistente de reposición y mercadería	Trabajador semi calificado
104	Asistente de recepción y despacho	Auxiliar de oficina
105	Promotor de tarjeta oh!	Asistente persuasivo
106	Supervisor de ventas de tarjetas	Inspector
107	Promotor de tarjeta oh!	Asistente persuasivo
108	Asistentes de reposición y mercadería	Trabajador semi calificado
109	Almacenero	Trabajador no calificado
110	Vendedores	Asistente persuasivo
111	Verificadores de crédito (motorizados)	Auxiliar persuasivo//Operador de vehículo
112	Gestores de cobranza (motorizados)	Auxiliar persuasivo//Operador de vehículo
113	Asesores de ventas	Asistente persuasivo
114	Vendedores de campo	Persuasivo
115	Jefe de atención al cliente	Asistente
116	Analista junior de capacitación	Instructor
117	Asistente de producto hipotecario	Persuasivo
118	Especialista de gestión comercial	Persuasivo
119	Analista de seguimiento de riesgo	Inspector
120	Analista de nómina sap	Técnico de oficina
121	Administrador de base de datos as400 db2	Ingeniero
122	Analista de procesos	Ingeniero
123	Especialista de inteligencia comercial	Ingeniero
124	Analista de infraestructura ti	Ingeniero
125	Campaña navideña - runners / reponedores (full time)	Trabajador semi calificado
126	Asesor comercial de plataforma	Asistente persuasivo
127	Gestor de cobranzas motorizado	Auxiliar persuasivo//Operador de vehículo
128	Vendedor	Asistente persuasivo
129	Operario de almacén	Trabajador no calificado
130	Jefe de agencia financiera	Asistente
131	Promotor de ventas tarjeta estilos	Asistente persuasivo
132	Supervisor comercial	Inspector
133	Asistente de probadores Santa Inés	Inspector
134	Agente de prevención	Inspector

N°	Ocupaciones demandadas en Lima Norte Retail	Especialidad psicológica
135	Asistente de probadores	Inspector
136	Practicante de planeamiento comercial	Asistente persuasivo
137	Coordinador de seguridad zona norte	Inspector
138	Especialista de productos congelados	Trabajador calificado
139	Asistente de planeamiento de la demanda	Asistente persuasivo
140	Practicante de recursos humanos	Asistente
141	Diseñador experto	Diseñador
142	Asistente de abastecimiento	Trabajador no calificado
143	Coordinador de seguridad y salud en el trabajo	Inspector
144	Inventariador en campo	Auxiliar numérico.
145	Practicante profesional de planeamiento comercial	Asistente
146	Ejecutivo de ventas	Asistente persuasivo
147	Asesor de ventas	Asistente persuasivo
148	Docente de matemática	Instructor
149	Docente de administración	Instructor

En el Gráfico 17 observamos los perfiles ocupacionales (especialidades psicológicas) de la demanda laboral de las empresas retail, el perfil trabajador semicalificado, que realiza labores de apoyo normales, y el de asistente persuasivo, de venta en mostrador, ocupan el primer lugar, son requeridos cada uno en 15.4%, en segundo lugar está el de auxiliar numérico, que corresponde a los puestos de caja o asistente contable, con 14.1% y en tercer lugar está el perfil de inspector, que corresponde a puestos de vigilancia, seguridad, prevencionista con 10.1%.

Gráfico 17

Frecuencia de perfiles ocupacionales demandados por empresas retail con establecimientos en Lima Norte



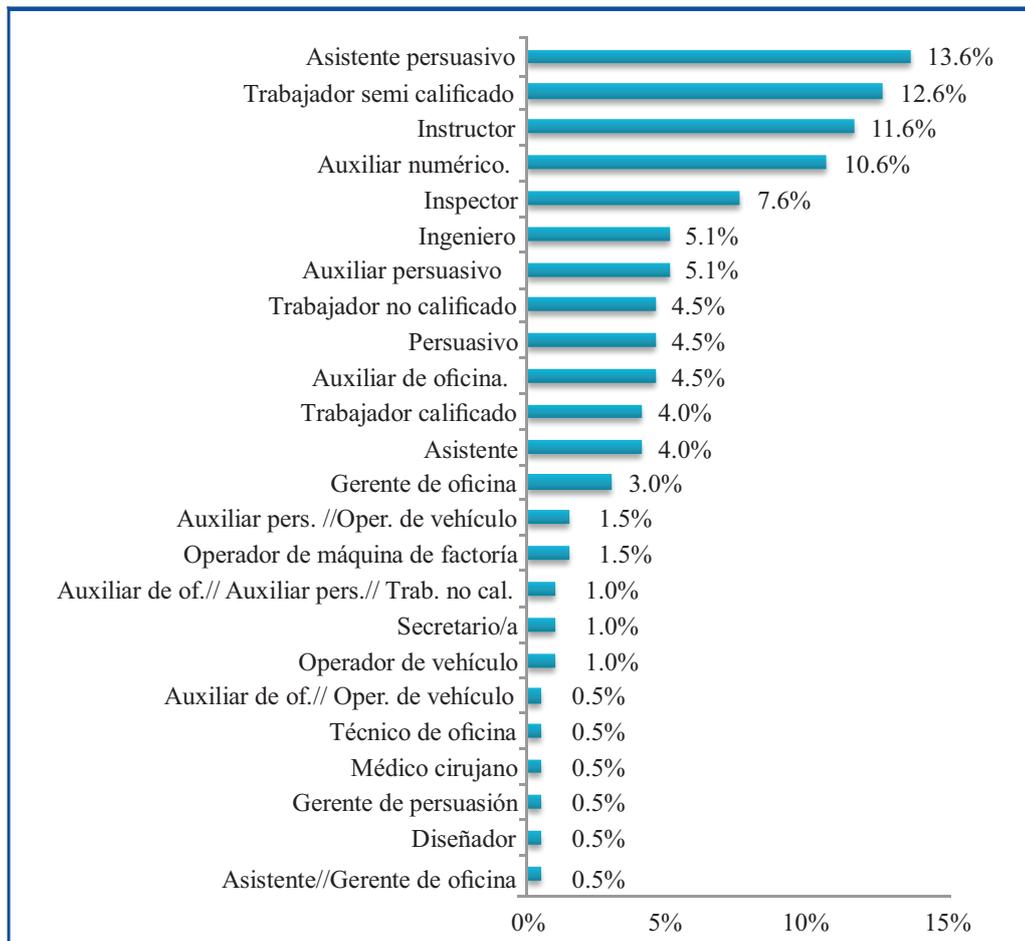
3.3. ESPECIALIDADES PSICOLÓGICAS (PERFILES OCUPACIONALES)

Se aplicó la clasificación de puestos del Job-Test Area del Hiring Manual Programs for Personnel Measurement (IPI, 1987) y las especialidades psicológicas fueron adaptadas a la realidad nacional con el Informe Psi (Zagazeta, Informe Psi, 1989). Se crearon 31 grupos de puestos (especialidades psicológicas), con el perfil ocupacional correspondiente. En la Tabla 41 se puede observar las competencias/rasgos laborales de cada uno de los 24 perfiles ocupacionales (especialidades psicológicas) solicitadas en la EDO y la base de datos de las empresas de retail, las profesiones u ocupaciones que desempeñan y las diversas denominaciones que se les dan a los puestos.

Finalmente, en el Gráfico 18 se presenta el consolidado de la demanda laboral, a efectos de contar con mayor variedad de perfiles ocupacionales, se observa que son cinco los perfiles con mayor demanda: el perfil de asistente persuasivo, que generalmente se asocia a ventas es el más solicitado con 13.6%, seguido por el de trabajador semicalificado con 12.6%, que cumple funciones de apoyo logístico, seguido por el de instructor, con función docente, 11.6%, de auxiliar numérico, como cajeros, contables, labor de inventario, con 10.6% y en quinto lugar el perfil de inspector, que corresponde a labores de seguridad con 7.6%.

Gráfico 18

Frecuencia de perfiles ocupacionales solicitados en Lima Norte EDO-Retail





DIFERENCIAS...

<u>Niños</u>	<u>Niñas</u>
- Sexo masculino	- Sexo femenino
- no usan vestido	- cabello largo
- cabello corto	- usan pañuelos
- diferentes zapatos	- diferentes colores
- no usan aretes	- usan maquillaje
- carros	- muñecas
- canicas, trompo, fútbol.	- juego de muñecas
- Dragon ball, superhéroes.	- peluches
-	-





IV

**RECOMENDACIONES
PARA LA MEJORA DEL
EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y
EMPRENDIMIENTO EN LIMA
NORTE**

A partir del debate establecido por los diversos actores de interés de Lima Norte, respecto a qué medidas y acciones se requieren realizar para mejorar y solucionar los diversos problemas identificados como problemáticos para la promoción del empleo formal, el desarrollo de la empleabilidad y del emprendimiento se tienen que la mayoría de sugerencias se vinculan esencialmente sobre dos ámbitos de intervención: i) en relación a la empresa; ii) en relación al ciudadano (buscador de empleo y/o emprendedor).

No obstante, aunque es mencionado de manera marginal por parte de los actores claves, también se señalan algunas recomendaciones: iii) en relación a los actores institucionales.

4.1 RECOMENDACIONES CUYO EJE DE INTERVENCIÓN ES LA EMPRESA/EMPLEADOR/EMPRENDIMIENTOS

Sobre todo las recomendaciones se orientan a la mejora del empleo formal (formalización) y lo que respecta al desarrollo de emprendimientos formales.

Entre las recomendaciones manifestadas en relación a este ámbito, se tienen:

- a) Desarrollar mayores y mejores instrumentos normativos que favorezcan y fomenten la formalización (a nivel de ordenanzas): respecto a la tramitación, incentivos, ordenamiento territorial.
- b) Favorecer la formalización a través de diversos mecanismos como: eficiencia de los trámites burocráticos para emprendimientos (disminuir el número de procedimientos, aminorar tiempos y documentación), implementar incentivos tributarios, ofrecer asesorías personalizadas.
- c) Capacitación en torno a los procedimientos para la formalización, legislación laboral, cumplimiento de derechos laborales, fortalecimiento para el desarrollo de emprendimientos, instrumentos para el emprendimiento (ejemplo: elaboración de planes de negocios), acceso al financiamiento.
- d) Acompañamiento para la formalización en buscadores de empleo, empleabilidad y emprendimiento de las empresas y para la mejora de los procesos dirigidos a la empleabilidad.
- e) Acciones de sensibilización del empresariado para la promoción de la formalización, sobre la importancia y relevancia del desarrollo de capital humano.
- f) Promover que las empresas generen incentivos sostenibles para la retención de talento humano (clima y cultura laboral, reconocimientos), y creen líneas de carrera al interior de las organizaciones.
- g) Necesidad de contar con información actualizada y oficial sobre la situación y características por tito de empresas de los distritos de Lima Norte, con lo cual se podría controlar mejor el cumplimiento de derechos laborales.⁴⁶

4.2 RECOMENDACIONES CUYO EJE DE INTERVENCIÓN ES EL CIUDADANO

Se reconocen acciones orientadas a fortalecer al ciudadano: trabajador o buscador de empleo, en cuestiones de promoción del empleo formal, desarrollo del emprendimiento, pero sobre todo en la mejora de su empleabilidad, se menciona así:

- a) Para la promoción del empleo formal. Las actividades están centradas sobre todo a la sensibilización e información al trabajador sobre sus derechos laborales en el marco del empleo formal.

⁴⁶ Si bien se reconoce la importancia de la información laboral (esto es solo manifestado por el Municipio de Puente Piedra), esta sobre todo vinculado a las posibilidades que esta le brinda para el control del cumplimiento de la normativa laboral y la actuación en el marco de la formalización (en concreto la lógica de más recaudación por multas por incumplimiento). Sin embargo, llama la atención que no se llegue a identificar la vinculación entre la necesidad de información para la toma de decisiones de los diferentes niveles de gobierno (local, nacional) y sectores (público y privado), ya sea para el desarrollo de planes, de acciones concretas para la promoción de la competitividad y productividad, para identificar fortalezas, realizar prospectiva productiva para el desarrollo local, etc.

b) Para la mejora de la empleabilidad. Es sobre este rubro donde más se concentran las principales recomendaciones sobre acciones destinadas a los ciudadanos. La mayoría de estas están focalizadas a desarrollar las habilidades blandas en los buscadores de empleo y trabajadores. Siendo los gobiernos locales (sobre todo municipalidades a través de sus respectivas Direcciones) y el central (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) los identificados como los principales actores responsables de promoverla. Incluso se presenta como una alternativa la posibilidad de que se debata la inclusión del desarrollo de las habilidades blandas en el currículo escolar⁴⁷.

Debe considerarse que la empleabilidad compone mayores variables que la de las habilidades blandas (siendo estas de las más importantes), no obstante está es percibida por la mayoría de los gobiernos locales como la única o central, siendo las organizaciones sin fines de lucro quienes si visibilizan un panorama más amplio de la empleabilidad donde se requeriría intervenir, por ejemplo en el desarrollo de mejores canales formales de convocatoria a oportunidades laborales (uso de nuevas y más seguras tecnologías, redes sociales), así como en el uso de canales más dinámicos y cercanos como las ferias laborales⁴⁸.

Además, se menciona la necesidad de intervenir en la mejora del acceso de los jóvenes a la formación ocupacional, técnica y profesional que respondan a las necesidades del mercado de trabajo (no solo lo que respecta al tipo de ocupaciones en las que se forman, sino también en lo que respecta a la calidad de las mismas), sin embargo, ninguno de los actores señala el cómo llevar a cabo dicho propósito, ni qué actores estarían involucrados.

c) Para la promoción del emprendimiento. Al respecto básicamente la recomendación se centra en capacitar a los ciudadanos en el desarrollo de instrumentos como los planes de negocio y conocimiento sobre las opciones de capacitación como también las oportunidades de fuentes financieras, capitales semillas de instituciones pública y privadas (ONG, CI, etc.).

4.3 RECOMENDACIONES CUYO EJE DE INTERVENCIÓN SON LOS ACTORES INSTITUCIONALES

Sobre este ámbito es el que menos se refiere, siendo sobre todo mencionado por las instancias privadas (ONG). En estas se destaca la necesidad de intervenir sobre los actores institucionales que lideran las acciones de cambio y mejora sobre el tema (tanto públicas y privadas).

La mayoría de recomendaciones a este respecto se enfocan en la mejora de la articulación de las redes interinstitucionales, así se menciona que para lograrlo se debe incentivar el trabajo entre: Gobiernos locales e instancias del gobierno nacional como MTPE, SUNAFIL, SENAJU⁴⁹, y sectores públicos⁵⁰ y privados (ONG, asociaciones, empresarios).

Gran parte de gerencias municipales daban relevancia sobre todo en fortalecer la relación de estas con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, solo una (San Martín de Porras) mencionó la necesidad de vincularse como municipio y autoridad local con el sector financiero y otra, Puente Piedra, manifestó la necesidad de que sus instancias promuevan más convenios con instituciones y actores privados y públicos.

En Lima Norte, existe dos espacios interesantes donde se concretiza la articulación de iniciativas y entidades públicas y privadas, una a nivel de los gobiernos locales (Mancomunidad Municipal de Lima Norte) y otra a nivel de heterogéneas instancias de intervención en el plano del empleo y empleabilidad. Ambas iniciativas proveen de valiosas lecciones aprendidas sobre los desafíos de la articulación por lo que, aunque no fue mencionado

⁴⁷ FORGE menciona la posibilidad de considerar el replanteamiento de la formación básica, proponiendo que de incrementarse un año más a la secundaria, (donde este último año estaría centrado al desarrollo de las habilidades blandas, el desarrollo de planes de vida y la formación técnica), podría responderse de manera más orgánica a la permanente necesidad de desarrollo en este ámbito, tal como sucede en otros países (Argentina).

⁴⁸ Se mencionó que las ferias deberían focalizarse sobre todo en las periferias de los distritos, especialmente donde prolifera el empleo informal.

⁴⁹ Llama la atención que no se mencione otras como PRODUCE, Ministerio de Educación, Universidades, CONCYTEC, MINCETUR, SUNAT, Ministerio de Relaciones Exteriores, etc.

⁵⁰ Básicamente son reconocidos: municipalidad y MTPE.

por ninguno de los actores entrevistados, se debería considerar la posibilidad de una sistematización sobre dichas experiencias, ya que sobre estas bases tangibles se pueden desarrollarse mecanismos de articulación más eficientes y efectivos, apuntando a resultados concretos y con una perspectiva clara de desarrollo local. Se menciona así mismo que uno de los aspectos a mejorar respecto a los actores institucionales es el desarrollo de más eficientes canales de supervisión y control de aquellas instancias encargadas de vigilar el cumplimiento de derechos laborales. No obstante, no se menciona el fortalecimiento de otros ámbitos de su intervención, por ejemplo, en reforzar capacidades en la promoción de empleo, la formalización, empleabilidad, en mejorar las capacidades de gestión de procesos, de información, de abogacía, de interrelación con otros actores (ejemplo: con gremios empresariales, sector comercio exterior, industria, educación, tecnología, etc.).

4.4 RECOMENDACIONES ADICIONALES

A continuación, se reseñará algunas recomendaciones adicionales, que no fueron señaladas por los actores claves entrevistados, pero que del análisis del presente estudio se pueden deducir y/o plantear:

- Desarrollo de mecanismos estables de articulación, a todo nivel, que promueva alianzas estratégicas con múltiples actores. Institucionalizar redes de trabajo temático, desarrollar convenios, promover encuentros, desarrollar lineamientos que les permita sostenibilidad en el tiempo, etc.
- Desarrollo de un mapeo de actores e intereses vinculados al empleo, empleabilidad y emprendimiento, intentando pensar no solo en aquellos que tradicionalmente se identifica como aliados, observar a actores de otros sectores con los cuales no se ha trabajado (ejemplo el sector turismo, transporte, ciencia y tecnología, cooperación internacional, red de transportistas formales, etc.).
- Desarrollar esfuerzos por sistematizar las experiencias de articulación desarrolladas en Lima Norte, esto permitirá determinar lecciones aprendidas que permitan mejorar los actuales espacios de articulación, fortalecerlos y promover nuevas acciones basado en la evidencia.
- Desarrollar un instrumento de planeamiento que organice las acciones en función a un diagnóstico, plantee metas y resultados claros y un horizonte común (visión, misión), sus metas deben plantearse a corto, mediano y largo plazo. Para la construcción de este instrumento deben estar involucrados diversos actores y enmarcadas en las redes de trabajo conformadas bajo el liderazgo del gobierno local.
- Diseñar e implementar plataformas de gestión, transferencia y difusión de la información referente a empleo, empleabilidad y emprendimiento, vinculados sobre todo en el ámbito de Lima Norte (por ejemplo, repositorios, observatorios, etc.). Debe servir a manera de herramienta para la toma de decisiones, al cual los diversos actores pueden alimentar con sus aportes y avances realizados desde sus respectivos marcos de injerencia.
- Se requiere revisar el marco normativo vinculado a empleo⁵¹, empleabilidad y emprendimiento, y de temas que se vinculan a este como el de productividad y competitividad, así como la de ciencia e innovación tecnológica⁵². La toma de decisiones debe estar enmarcada en el conocimiento informado
- En paralelo a acciones de promoción del empleo y emprendimiento se requiere se desarrollen actividades potentes de promoción de la formalización, esto implica diseñar y poner en marcha campañas más activas que solo la realización de charlas o programas formativos. Estas deben involucrar acciones de sensibilización, diseño de incentivos, acompañamiento personalizado, asesoría y control permanente, por ejemplo.
Entre estas acciones, se pueden realizar procesos fiables y válidos de orientación vocacional, con pruebas psicológicas estandarizadas al medio.
- Desde el gobierno local, debe plantearse una agenda estratégica de desarrollo local enmarcada en las políticas de desarrollo, de productividad, de competitividad, etc.

⁵¹ Tener en cuenta que actualmente el MTPE como instancia del gobierno de trabajo y empleo viene desarrollando una nueva propuesta de política nacional de empleo, aun no promulgada.

⁵² Ley N° 30968 "Ley que promueve la ciencia, tecnología e innovación tecnológica a través de los gobiernos locales"

- Impulso al desarrollo de conglomerados empresariales e industriales (polígonos industriales, parques industriales, clústeres) de forma ordenada y enmarcado en el desarrollo de prospectiva productiva, bajo el liderazgo de los gobiernos locales y empresariado.

Debe visualizarse a la educación, su sector y actores involucrados, como uno de los actores centrales para la mejora del empleo, empleabilidad y emprendimiento, actualmente su papel es aún muy marginal, como actor de segunda línea y no principal como debiera ser. Una de estas acciones sería establecer a través de pruebas estandarizadas (como por ejemplo la PCEP (Zagazeta, 2013)), quienes son las personas que tienen más posibilidades de éxito. Dar fondos a aquellas que tienen más probabilidades de ser emprendedores que perseveren. Establecer a partir de la misma prueba el entrenamiento individual de acuerdo a las carencias que tengan los futuros emprendedores.

- Para el diseño de programas, planes, acciones e iniciativas para promover la mejora del empleo y del emprendimiento de jóvenes y mujeres, debe intentarse trascender la visión paternalista, debe pensarse las acciones a partir de las causas o condiciones que pudieran estar impidiendo el acceso al empleo y demás oportunidades de capacitación, de conformación de negocios, etc. Evitar reforzar estereotipos de género y generacional «ciertos temas son para mujeres y jóvenes» y roles tradicionales. Pensar más bien en nuevas formas de acercamiento al problema introduciendo variables como la innovación, tecnología, la capacitación dual para la adquisición de experiencia, etc.
- Crear incentivos tributarios para que las empresas contraten a personal sin experiencia y se establezcan escuelas de entrenamiento laboral en unión con las empresas educativas y se visualicen líneas de carrera al interior de las organizaciones. Los incentivos deberían estar ligados además al aumento de la productividad medidos por KPIs (Key Performance Indicators). Se contrataría por mayor plazo a aquellos que tengan el mayor mérito en la escuela de entrenamiento, medido de manera objetiva y meritocrática.
- Realizar procesos fiables y válidos de selección de personal con pruebas psicológicas estandarizadas al medio.
- Realizar procesos fiables y válidos de orientación vocacional con pruebas psicológicas estandarizadas al medio.
- Establecer a través de pruebas estandarizadas (como por ejemplo la PCEP (Zagazeta, 2013)) quiénes son las personas que tienen más posibilidades de éxito. Dar los fondos a aquellas que tienen más probabilidades de ser emprendedores que perseveren.
- Establecer a partir de la misma prueba el entrenamiento individual de acuerdo a las carencias que tengan los futuros emprendedores.
- Promover talleres anónimos y confidenciales para personas que han sufrido abuso económico, psicológico o sexual.





IV

CONCLUSIONES

FORMALIZACIÓN: EMPRESA FORMAL

No se puede pensar en ampliar el empleo y la empleabilidad de los jóvenes de Lima Norte sin pensar en la necesidad de afianzar los procesos de formalización de las empresas y emprendimientos. Puesto que este es la base sobre la cual se distribuirá lo que se genere del empleo decente. De nada sirve intermediar o ampliar la base de personas empleadas si éstas no se insertan en empleos formales en donde los derechos laborales se cumplan.

Las diferentes instancias de gobierno (local, nacional) deben promover, incentivar la formalización, la productividad y la competitividad para lo cual se requiere que tanto el gobierno nacional como los locales deben tener un horizonte a donde apuntara el desarrollo de su localidad.

POLÍTICAS Y MEDIDAS CONCRETAS QUE PROMUEVAN LA INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y EN CADENAS PRODUCTIVAS.

Para que exista un mercado laboral que responda con empleos de calidad, se requiere repotenciar las distintas unidades productivas de Lima Norte, promoviendo desde las instancias de gobierno e instituciones aliadas; incentivos e infraestructura que les permita a las diversas unidades productivas (desde una microempresa hasta una gran empresa) tener mayores oportunidades para el crecimiento. Actuales iniciativas como las de Carabaylo y Ancón (conglomerados industriales, empresariales), son una oportunidad para el desarrollo local.

ESPACIOS DE ARTICULACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO.

Existe en Lima Norte espacios de articulación potentes, que concentran actores de interés de distinto tipo y sector, que vienen desarrollando acciones para promover el empleo en su población (sobre todo en poblaciones específicas como los jóvenes y las mujeres). Dichas iniciativas deben enmarcarse en un plan de desarrollo local de la mancomunidad, de tal modo estos esfuerzos no se perciban aislados.

DEFASE ENTRE OFERTA EDUCATIVA Y DEMANDA LABORAL

Aun cuando hay involucramiento de algunas de las entidades educativas de Lima Norte en las acciones que se promueven para promover el empleo en Lima Norte, se hace necesario mayor involucramiento del sector educación, no tanto a nivel de acciones específicas, sino sobre todo para desollar directrices que permitan acercar la oferta educativa a la necesidad de la demanda laboral; así mismo las instituciones educativas pueden constituirse en los facilitadores para que la ciencia, innovación y tecnología se transmita y desarrollo en el ámbito productivo.

EXPERIENCIA Y HABILIDADES BLANDAS.

En cuanto a la oferta laboral, dos de las principales debilidades para el acceso a oportunidades laborales de los jóvenes, tienen que ver por un lado con la poca experiencia laboral y por otro con el desarrollo de las habilidades blandas. El 90% de las solicitudes de empleo requieren trabajadores con experiencia. El segundo tema, de alguna manera está siendo respondida por diversas iniciativas, sin embargo, hay que considerar que el desarrollo de este tipo de habilidades requiere procesos más constantes y a largo plazo. Por lo que, si bien son útiles, los cursos, capacitaciones orientados a fortalecer las habilidades blandas, estos son insuficientes. Por lo que debe considerarse su fortalecimiento en los distintos ámbitos y ciclos de vida, en espacios como la escuela, las instituciones educativas de nivel superior, el lugar de trabajo, etc.

Por el lado de facilitar la experiencia, lo que se ha desarrollado al respecto, aún es muy poco, más orientado a brindar canales que les permita vincularse con la oferta laboral. Sin embargo, muchas veces aun con la existencia de estos canales (bolsas de trabajo, ferias laborales), el joven no accede (o accede a empleos de baja calidad) debido a su limitada experiencia. Por ello, se podría trabajar en alianza con las empresas, cámara de comercio y empresarios e instituciones educativas, iniciativas como las de la «capacitación dual» las cuales se orientan a favorecer la formación desde el propio entrenamiento y experiencia. Otra opción es la señalada supra. Crear incentivos tributarios para las empresas que, en coordinación con las entidades educativas, creen escuelas de entrenamiento y trabajo a personas sin experiencia. Siendo contratadas aquellas que se desempeñen mejor en la escuela y en el trabajo. Todo ello aunado que al interior de las empresas existan líneas de carrera y ascenso, y que la productividad sea medida a través de las KPIs.

INFORMALIDAD/ EMPLEO FORMAL Y DE CALIDAD

En nuestro país, en general, la informalidad existe como gran problema en el ámbito laboral. Tal fenómeno incluso se encuentra inmerso en el ámbito de la formalidad, hay empresas que siendo formales (cumplen con los requisitos de ley para ejercer su actividad), tienen prácticas de informalidad con sus trabajadores. En tal sentido, debe trabajarse desde las diversas instancias del Estado, con la intervención de distintos actores de la sociedad civil, el compromiso de los medios de comunicación y el empresariado para que se desarrollen acciones concretas, con metas claras y realistas para ir reduciendo tal fenómeno. Una posible medida es considerar al ciudadano y empresariado no como un simple actor pasivo, contribuyente o sujeto al que se le obliga a cumplir la norma, sino que debe introducirse una perspectiva donde el individuo (en cualquiera de sus roles: ciudadano, estudiante, buscador de empleo, desempleado, emprendedor, empleador, gestor público, etc.) sea aliado, actor activo y propositivo. Todo esto implica que estos deben estar convencidos sobre las ventajas de la formalidad, la única manera de motivar y convencer será las evidencias que muestren de esto. La formalidad solo primará sobre la informalidad cuando la primera produzca más beneficios que la segunda.

ENFOQUE DE ATENCIÓN Y SERVICIO BASADO EN DERECHOS

Una de las posibles medidas para poder abordar el problema de la informalidad es precisamente el trabajar las políticas públicas con el enfoque de derechos, donde la centralidad de la intervención se ubique en la persona, donde se intervenga sobre las causas que generan los problemas y no solo sobre las consecuencias, que finalmente terminan siendo intervenciones paliativas. Lamentablemente, gran parte de las acciones propuestas se orientan sobre el síntoma de la problemática (ejemplo orientar, informar o capacitar sobre habilidades blandas) y no sobre sus causas; lo cual implicaría enfocarse sobre las estructuras y condiciones que sostienen el problema del empleo (productividad, educación, visión de desarrollo).

ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PROMOCIÓN Y GENERACIÓN DEL EMPLEO. INCLUSIÓN

En consonancia con lo anterior, las intervenciones dirigidas a disminuir las brechas de género en el ámbito laboral, implica que se piense las intervenciones evitando reproducir estereotipos de género, abordando las condiciones que pudieran impedir el acceso del empleo. En el caso de las mujeres, implica en reflexionar e intervenir en todas aquellas condiciones que requieren ser resueltas para poder concebir un real acceso a empleo formal y de calidad. Pero al igual que sucede con las mujeres, también se puede hacer este ejercicio con otros grupos que pueden ser vulnerables y/o en riesgo (personas con discapacidad, adultos mayores, migrantes, etc.); donde la acción debe trascender las visiones paternalistas.

INFORMACIÓN

Para tener esa claridad de horizonte se requiere de la generación de información oportuna y pertinente que les permita una toma de decisiones más informada. Esto implica que: se desarrolle todo un aparato y mecanismos sólidos para la gestión de información (desarrollo de investigaciones, estudios especializados y específicos); creación de espacios institucionalizados (observatorios, repositorios); promover la transparencia de la información; flexibilizar los procesos para el acceso de la información, la cual debiera estar al alcance de los diferentes actores interesados; promover la interconectividad de la información de los diferentes ámbitos de gobierno y sectores vinculados al empleo.

ABUSO Y EMPLEABILIDAD

En el grupo de estudio se encontró asociaciones importantes y altamente significativas entre abuso financiero (si alguna persona cercana se apropia de su dinero o negocio, destruyó o hizo daño sus objetivos personales, propiedad o negocio), psicológico y sexual con baja empleabilidad y trabajo doméstico.

BIBLIOGRAFÍA

- Amésquita Cubillas, F. (22 de marzo de 2019). ¿Es la informalidad en el país un tema cultural? https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/03/22/amesquita_informalidad.jpg. (Gestión, Ed.) Lima, Lima, Perú.
- APA. (2010). Diccionario conciso de psicología. (J. L. Nuñez Herrejón, & M. E. Ortiz Salinas, Trads.) México: El Manual Moderno.
- CELAG. (2019). Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica. Obtenido de CELAG: <https://www.celag.org/#>
- Craviotti, C. (2008). Articulación público-privada y desarrollo local de los espacios rurales. Perfiles Latinoamericanos, 16, 183-202. México, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532008000200008&lng=es&tlng=es.
- Eaerle, E. (20 de junio de 2019). Onudi: informalidad en Perú es “demasiado alta” y puede reducirse con desarrollo industrial sostenible. <https://gestion.pe/economia/onudi-informalidad-peru-alta-reducirse-desarrollo-industrial-sostenible-270730-noticia/>. (Gestión, Ed.) Lima, Perú.
- Esparta Polanco, D. (2019). Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007-2018. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/355674/Diagn%C3%B3stico_del_empleo_informal_en_el_mercado_de_trabajo_peruano__2007-2018.pdf. (MTPE, Ed.) Lima.
- Freyre Valladolid, M. (2011). Brechas de género en la distribución del tiempo. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf>. (MIMDES, Ed.) Lima, Perú.
- Gestión. (6 de mayo de 2018). Brecha salarial: Hombres ganan 23% más que mujeres en Lima Metropolitana. <https://gestion.pe/economia/brecha-salarial-hombres-ganan-23-mas-mujeres-lima-metropolitana-233013-noticia/>. Lima.
- Gestión. (25 de marzo de 2019). MTPE: Salario de trabajadoras con empleo formal es de casi 3 veces más que el de una informal. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-salario-trabajadoras-formal-3-veces-informal-262360-noticia/>. Lima.
- IPI. (1987). Hiring Manual, programs for personnel measurement. Illinois: Industrial Psychology Incorporated.
- MancomunidadLimaNorte. (2019). La Mancomunidad Municipal de Lima Norte. Obtenido de <http://www.mancomunidadlimanorte.gob.pe/index.php/mancomunidad/nosotros>
- Marsiglia, J. (2010). ¿Cómo gestionar las diferencias?: la articulación de actores para el desarrollo local. IX Jornadas de Investigación de la facultad de Ciencias Sociales, s/n. (U. d. R, Ed.) Montevideo, http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_8_Marsiglia.pdf.
- MIDEPLAN-CEPAL. (2002). Seminario desigualdad y reducción de brechas de equidad. <https://www.cepal.org/noticias/noticias/5/11215/SistSemMayo2002.pdf>. Santiago de Chile: Mideplan.
- Morales Fredes, F. (7 de marzo de 2019). Brecha laboral de género, estancada por tres décadas: OIT. <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/brecha-laboral-de-genero-estancada-por-tres-decadas-oit/2019/03/>. México.
- MTPE. (2019). Demanda de ocupaciones a nivel nacional 2018-Encuesta de demanda ocupacional. <https://www.ipe.org.pe/portal/informe-demanda-de-ocupaciones-nacional-al-2018/>. Lima.
- OIT/Cinterfor. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, por María Angélica Ducci. Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, 1, Guanajuato, México, 1996. Documentos presentados. (Cinterfor, Ed.) Montevideo: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewjy-OyZh77mAhhXPHLkGHYqNBL4QFjAAegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.oiea.org%2Fhistorico%2Fetp%2Fformacion_basada_competencia_laboral.pdf&usq=AOvVaw1EtU6Fs_zScLkcidUawl1

OIT/CINTERFOR. (2018). Herramientas para la gestión sectorial de competencias. Bases conceptuales y metodológicas. Herramientas para la gestión sectorial de competencias. Guía práctica. Módulo I: Bases conceptuales y metodológicas.

(OIT/Cinterfor, Ed.) Montevideo:

http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Guia_Modulo1_New_SLC.pdf.

Perú MTPE. (2014). Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Perú, INEI. (07 de Setiembre de 2018). INEI - REDATAM Censos 2017. Recuperado el 2019, de <http://censos2017.inei.gob.pe/redatam/>.

108

Revista Construir. (7 de mayo de 2019). Lima Norte, el nuevo paraíso para los inversores del retail. <https://www.naiperu.com/articulo/56/Lima-Norte-el-nuevo-para%C3%ADso-para-los-inversores-del-retail>. (NaiPeru, Ed.) Lima, Perú.

Rosales, S. (24 de abril de 2019). Arellano: Lima Norte y Sur desarrollarán polos comerciales como Gamarra o Mesa Redonda. <https://gestion.pe/economia/arellano-lima-norte-sur-desarrollaran-polos-comerciales-gamarra-mesa-redonda-265257-noticia/>. (Gestión, Ed.) Lima, Perú.

Salas Oblitas, L. (06 de mayo de 2019). Lima Norte: <zQué sigue haciendo atractiva a esta zona para el comercio moderno? <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/lima-norte-sigue-haciendo-atractiva-zona-comercio-moderno-megaplaza-noticia-632614-noticia/>. (El Comercio, Ed.) Lima, Perú.

Serida, J., Guerrero, C., Alzamora, J., Borda, A., & Morales, O. (2018). Global

Entrepreneurship Monitor Perú. 2017-2018. Lima: CDE Esan.

Zagazeta, O. (1989). Informe Psi. Informe Psi. Programa computarizado de emisión de informes psicológicos. Patente N° BNP 569. Lima, Perú: Texto mecanografiado en computadora.

Zagazeta, O. (2013). Manual PCEP. Manual Prueba de Competencias Emprendedoras Personales PCEP. Texto sin publicar.

ANEXOS

ANEXO 1 MARCO NORMATIVO EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

NORMA

I. SUPRANACIONAL

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964

II. NACIONAL

Constitución Política del Perú	Artículos N° 22°, 23°, 27° y 59°
Acuerdo Nacional	Decimocuarta Política
Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo	Artículo 4, numeral 1
Decreto Supremo N°029-2018-PCM - Reglamento que regula las Políticas Nacionales	Regular las Políticas Nacionales para que sean implementadas por las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.
Decreto Supremo N°056-2018-PCM-Aprueba la Política General de Gobierno al 2021	Establece los ejes y lineamientos prioritarios de gobierno al 2021. Eje 3.6: Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes. Segunda disposición complementaria final: Mejora en los mecanismos de recolección de información.
Decreto Supremo N° 237-2019-EF, Plan Nacional de Competitividad y Productividad	Objetivo prioritario 2, 3 y 5.

III. SECTOR TRABAJO

Ley N° 29381 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Decreto Supremo N°052-2011-PCM - Modifica el numeral 9 de las Políticas Nacionales en materia de Empleo (numeral 9): Busca desarrollar políticas enfocadas en la generación de empleo digno.

Decreto Supremo N°013-2011-TR - Crean el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra": Programa que tiene por finalidad la inserción de los y las jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, a través de la capacitación y el fomento del acceso al mercado de trabajo formal.

Modificaciones: a) Decreto Supremo N°004-2012-TR: modificación de Artículo 5.- del Director Ejecutivo. b) Decreto Supremo N°004-2015-TR: cambio de denominación del programa a “Jóvenes Productivos”.

Decreto Supremo N°012-2011-TR – Crean el Programa para la generación de empleo social inclusivo “Trabaja Perú”.

Resolución Ministerial N°226-2012-TR – Aprueban el Manual de Operaciones del Programa para la generación de empleo social inclusivo “Trabaja Perú”.

Decreto Supremo N°016-2011-TR – Crean el Programa nacional para la promoción de oportunidades laborales “Vamos Perú”. Modificaciones: a) Decreto Supremo N°003-2015-TR: cambio de denominación del programa a “Impulsa Perú”. b) Resolución Ministerial N°175-2015-TR: se constituye la Unidad Ejecutora 006 Impulsa Perú.

Resolución Ministerial N°202-2012-TR – Aprueban el Manual de Operaciones del Programa nacional para la promoción de oportunidades laborales “Vamos Perú”.

Decreto Supremo N°15-2011-TR – Crean el programa “Perú Responsable”.

Resolución Ministerial N°114-2009-TR – Creación de la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales.

4.1.3. Centro de Empleo

Decreto Supremo N°001-2012-TR – Aprueban la creación de la “Ventanilla Única de Promoción del Empleo”: Articula de manera física e informática los servicios de promoción del empleo descentralizados y desconcertados para la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo del emprendimiento.

Decreto Supremo N°002-2015-TR – Cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo.

Resolución Ministerial N°094-2016-TR – Aprueban la Directiva General N°0012016-MTPE/3/18 “Lineamientos para la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su Integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo”: Autorizar a los Gobiernos Regionales y Locales el uso de la denominación, logos y brindar condiciones mínimas para el funcionamiento y la prestación de servicios del Centro de Empleo.

Resolución Vice-Ministerial N°002-2012-MTPE/3 – Aprueba la Directiva General N°005-2012-MTPE/3/18 “Certificado Único Laboral”.

Decreto Legislativo N°1378 – Fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes. [54]

Resolución Vice-Ministerial N°001-2013-MTPE/3 – Aprueba la Directiva General N° 001-2013/MTPE/3/18 “Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo del Centro de Empleo”.

Resolución Vice-Ministerial N°014-2013-MTPE/3 – Aprueba la Directiva General N°002-2013-MTPE/3/18 “Servicio de Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo”. Resolución Vice-Ministerial N°016-2013-MTPE – Aprueba Directiva General N°003-2013-MTPE “Servicio de Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo”.

IV. OTROS SECTORES

Decreto Supremo N° 237-2019-EF, Plan Nacional de Competitividad y Productividad

Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Resolución Ministerial N° 264-2019-TR, modificación del reglamento de la Ley general de inspección del trabajo[55]

Ley N°28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Decreto Supremo N°004-2012-MIMP – Plan de Igualdad de Género 2012-2017.

Resolución Ministerial N°002-2018-TR – Reglamento de la Ley N°30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Ley N°30863, de 2 de noviembre de 2018, que desarrolla y complementa el inciso m) del artículo 5 de la Ley N°30863, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, desde la perspectiva del enfoque de discapacidad

Resolución Ministerial N°159-2013 – Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la educación.

Ley N°29973 – Ley General de Personas con Discapacidad: Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos de 5% de personas con discapacidad y las entidades privadas, no menos de 3%.

Decreto Supremo N°002-2014-MIMP – Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad.

Resolución Ministerial N°105-2015-TR – Aprueban la Directiva General N°0012015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”

Resolución Ministerial N° 222-2019-TR - “Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo “Trabaja Sin Acoso”. Resolución Ministerial N° 223-2019-TR - “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”

Decreto Supremo N° 012-2017-PRODUCE - Crean Programa Nacional “Tu Empresa”

Decreto Supremo N° 074-90-TR - Texto Unico Ordenado de la La Ley General de Cooperativas

LEY N° 29271 Ley que establece que el Ministerio de la Producción es el sector competente en materia de promoción y desarrollo de cooperativas, transfiriéndosele las funciones y competencias sobre micro y pequeña empresa RD N° 055-2014-MTPE/3/19 - Aprobación del Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales (Cualificaciones)

V. ENLACES A PÁGINAS QUE DAN INFORMACIÓN SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE EMPRESAS

<https://www.gob.pe/269-registrar-o-constituir-una-empresa>

<https://www.gob.pe/563-obtener-asesoria-para-micro-y-pequenas-empresas>

<https://www.gob.pe/263-abrir-o-hacer-negocio>

<http://directoriocoop.produce.gob.pe/directorio-cooperativa.php>

OTROS ANEXOS

LOS SIGUIENTES ANEXOS SE UBICAN EN EL ENLACE SIGUIENTE:

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1JGc1VaZjeEbXCLtxarEwNswTPp99erux>

ANEXO 2.

PlanillasElectronicas2018

ANEXO 3.

Ocupación_EDO

ANEXO 4.

Ocupación_SILNET

ANEXO 5.

BD Retail_masiva

ANEXO 6.

Perfiles ocupacionales

ANEXO 7.

Iniciativas públicas y privadas en empleabilidad

ANEXO 8.

Las 300 profesiones/ocupaciones de mayor demanda por parte de las empresas de Lima Norte.



Acción contra el Hambre
Calle Río de la Plata 396 - San Isidro
Teléfono (01) 6282835
www.accioncontraelhambre.pe



ALTERNATIVA, Centro de investigación Social y Educación Popular
Jr. Emeterio Pérez 348, Urb. Ingeniería - San Martín de Porres
Teléfonos (51-1) 4815801 / (51-1) 4811585
www.alter.pe

2020

Participantes:



PERÚ

Ministerio del Trabajo
y Promoción del Empleo



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

