

INFORME ANUAL 2004



La Mujer en el Mercado Laboral Peruano

Marzo 2005

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Juan Sheput Moore

Viceministro de Trabajo

Roberto Servat Pereira de Souza

Viceministro de Promoción del Empleo y de la Micro y Pequeña Empresa

Carlos Espinoza Alegría

Secretario General

Julio César Puntriano Suárez

Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Elizabeth Cornejo Maldonado

Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Coordinadora

Tatiana Velazco Portocarrero

Equipo Técnico

Norma Puicán Vera

Viviana Salgado Portugal

Diseño y diagramación: Fauno Editores SA

Corrección de estilo y asesoría comunicacional: Fauno Editores SA

Esta es una publicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional: N° nnnnnnnnnn

ISBN: ññññññññ

Lima, marzo de 2005.

Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Av. Salaverry 655. 7mo. piso oficina 718

Lima 11 - Perú

Teléfono: 3157000 Anexo: 7021

E-mail: dnpefp@mtpe.gob.pe

Introducción	7
1. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo	11
1.1. El empleo femenino según la estructura del mercado.	15
1.2. La tasa de actividad y los niveles de empleo femenino en Lima Metropolitana	18
1.3. El subempleo de la fuerza laboral femenina	20
1.4. La PEA ocupada femenina según categoría ocupacional.	21
1.5. La PEA ocupada informal	23
1.6. El empleo femenino en el sector privado por ramas de actividad	24
1.7. Diferencia ocupacional entre hombres y mujeres	25
2. La oferta familiar de trabajo	27
2.1. Principales características de los hogares peruanos	29
2.2. Importancia de la mujer en las unidades familiares	32
2.3. Modelo de oferta laboral familiar	34
2.3.1. Aspectos conceptuales.	34
2.3.1. Un modelo de participación laboral	35
2.3.3. Análisis de los resultados	36
3. Brechas existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral	41
3.1. Diferenciales de ingreso por género.	43
3.2. Variación de las remuneraciones de los asalariados privados por género.	47
3.2.1. Remuneraciones por género	47
3.2.2. Determinantes de la variación en las remuneraciones por género.	48
4. Formación del capital humano femenino en el mercado laboral: retos y potencialidades	51
Conclusiones	59
Bibliografía	63
Anexos	65
 ACTIVIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL TEMA DE GÉNERO.	85
Programa de capacitación laboral juvenil Projovent	87
Participación de las mujeres en el programa	87
El impacto del programa en las mujeres	89
Programa Femenino de Consolidación del Empleo–Profece–Mujeres Emprendedoras	90
Programa A Trabajar Urbano	92
Programa Perú Emprendedor	96
Centro de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa – Prompyme	99

Introducción

La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, constituye un fenómeno de las últimas décadas. Como resultado del proceso de migración hacia las ciudades, experimentado en los años '60 y '70 en nuestro país, así como del agravamiento de las condiciones de pobreza, durante los '80 ante la rigidez de la demanda de fuerza laboral urbana, se evidenció un proceso de acelerada inserción de las mujeres en los mercados de trabajo¹. Este fenómeno estuvo acompañado de un mayor acceso de las mujeres a la oferta de servicios educativos, mientras que su presencia se hizo visible a través de las redes de organizaciones sociales en los estratos más vulnerables, que fueron asumiendo de manera colectiva la sobrevivencia básica familiar². En este proceso, las mujeres se han ido incorporando en diversas actividades de carácter productivo, además de sus actividades reproductivas, multiplicando su tiempo disponible para asumir ambas cargas cotidianas de trabajo, consideradas ahora prioritarias.

Paralelamente a estos fenómenos, ante la demanda de algunas organizaciones de mujeres, existían planteamientos concretos de búsqueda de igualdad entre los hombres y las mujeres, dada la evidencia de condiciones tan diferentes en el proceso de inserción de las mujeres en los mercados laborales. Si estas diferencias no respondían a fallas del mercado, entonces debían constituir discriminaciones derivadas de la visión reproductiva asumida anteriormente en exclusividad por las mujeres.

A lo largo de las décadas anteriores, los ingresos de las mujeres eran percibidos como ingresos eventuales, complementarios para la unidad familiar. No obstante, la evolución de las mujeres en su lucha por la igualdad de oportunidades ha logrado el reconocimiento gradual de su importancia en la fuerza laboral del país, además de su gran relevancia en los aspectos culturales y políticos. El progresivo empoderamiento de las mujeres en las últimas décadas ha logrado una mayor visibilización

-
- 1 Del Valle, Delma. El Empleo en el Perú y la Mujer. En: Barrig, Maruja (Edit.). *Mujer, Trabajo y Empleo*. Asociación de Defensa y Capacitación Legal; Lima, 1985.
 - 2 Tocón, Carmen. *Entre ollas y cucharones. ¿Movimiento social o movimiento de base? Las organizaciones de mujeres para la alimentación*. La Casa de La Mujer. Chimbote, 1999.

de sus roles en la sociedad, en particular, a nivel colectivo en los sectores populares. No obstante, existen algunos sesgos que se expresan en marcadas diferencias que condicionan la presencia de los hombres y las mujeres en los mercados laborales.

Actualmente, el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2000-2005), intenta corregir algunas de estas brechas, proponiendo medidas de carácter temporal, orientadas a la eliminación de obstáculos para el acceso de las mujeres a diversos activos, en una perspectiva de búsqueda de equidad esperada entre los géneros. Un aspecto importante de las medidas que el plan promueve lo constituye el acceso a los mismos derechos económicos; estos últimos van desde el acceso a servicios educativos de calidad, iguales remuneraciones a trabajos de igual valor, y al pleno acceso a la propiedad y los recursos económicos.

Es en este marco, que el presente documento pondrá en relevancia algunos aspectos que expresan diversos escollos para las mujeres en su interacción en los mercados laborales, a partir de las estadísticas laborales desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En la primera parte del presente estudio se analiza la participación de las mujeres en el mercado laboral de las áreas urbanas y rurales del Perú, prestando una atención especial al mercado laboral en Lima Metropolitana, que concentra aproximadamente un tercio de la fuerza laboral de todo el país. En la segunda parte, se desarrolla un modelo de participación laboral familiar, el que podría explicar las razones por las cuales las mujeres deciden cada vez más abandonar la inactividad y ofrecer su fuerza de trabajo. En la tercera parte, se desarrolla un modelo sobre diferenciales de ingreso entre hombres y mujeres con la cual se desea conocer de manera precisa, la magnitud, naturaleza y evolución de este diferencial. En la cuarta parte se presenta los retos y potencialidades en la formación del capital humano femenino en el mercado laboral. Se finaliza el estudio presentando algunas conclusiones.

Portada Carátula

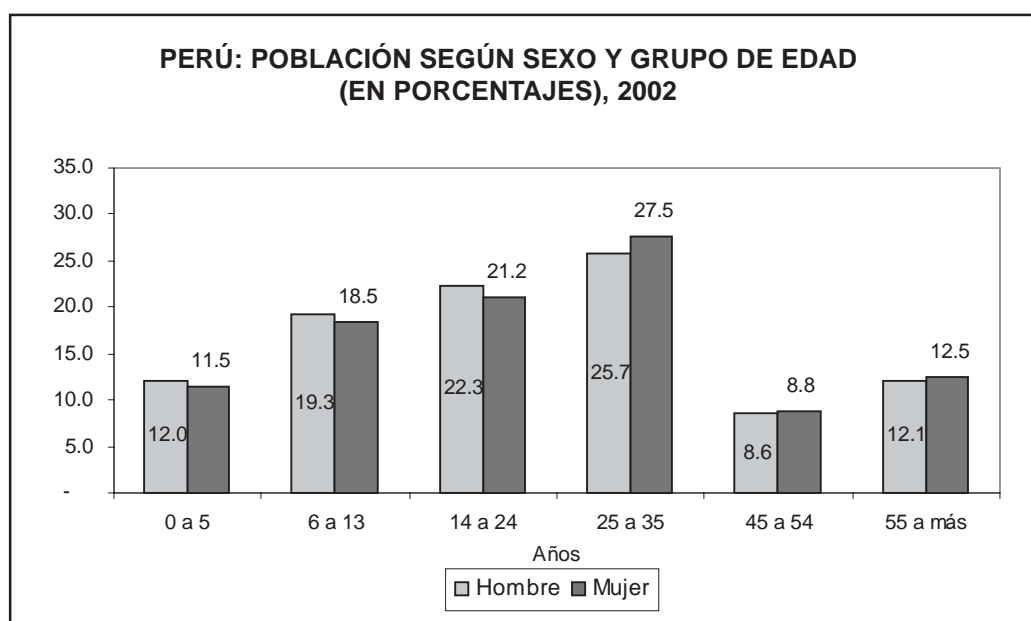
1. Participación de las mujeres en el mercado de trabajo³

¿Cómo se expresa la mayor participación de las mujeres en los mercados laborales? Esta es una interrogante que pretendemos responder en las siguientes líneas, señalando las características de la inserción laboral de la población femenina en las áreas rurales y urbanas. Es decir, se busca conocer el lugar donde participa mayormente la fuerza laboral femenina, los ingresos promedio que perciben, así como las horas promedio de trabajo semanal que realizan. Importa

conocer también, la tasa de participación femenina en el mercado laboral en las últimas décadas.

En el año 2002, en el Perú residían 27.5 millones de habitantes, de los cuales el 50.8% lo constituía la población femenina, es decir, cerca de 14 millones de mujeres. De esta población femenina, el 27.5% se encuentra en el rango de 25 a 35 años de edad, llegando incluso a superar a los hombres (Gráfico N° 1).

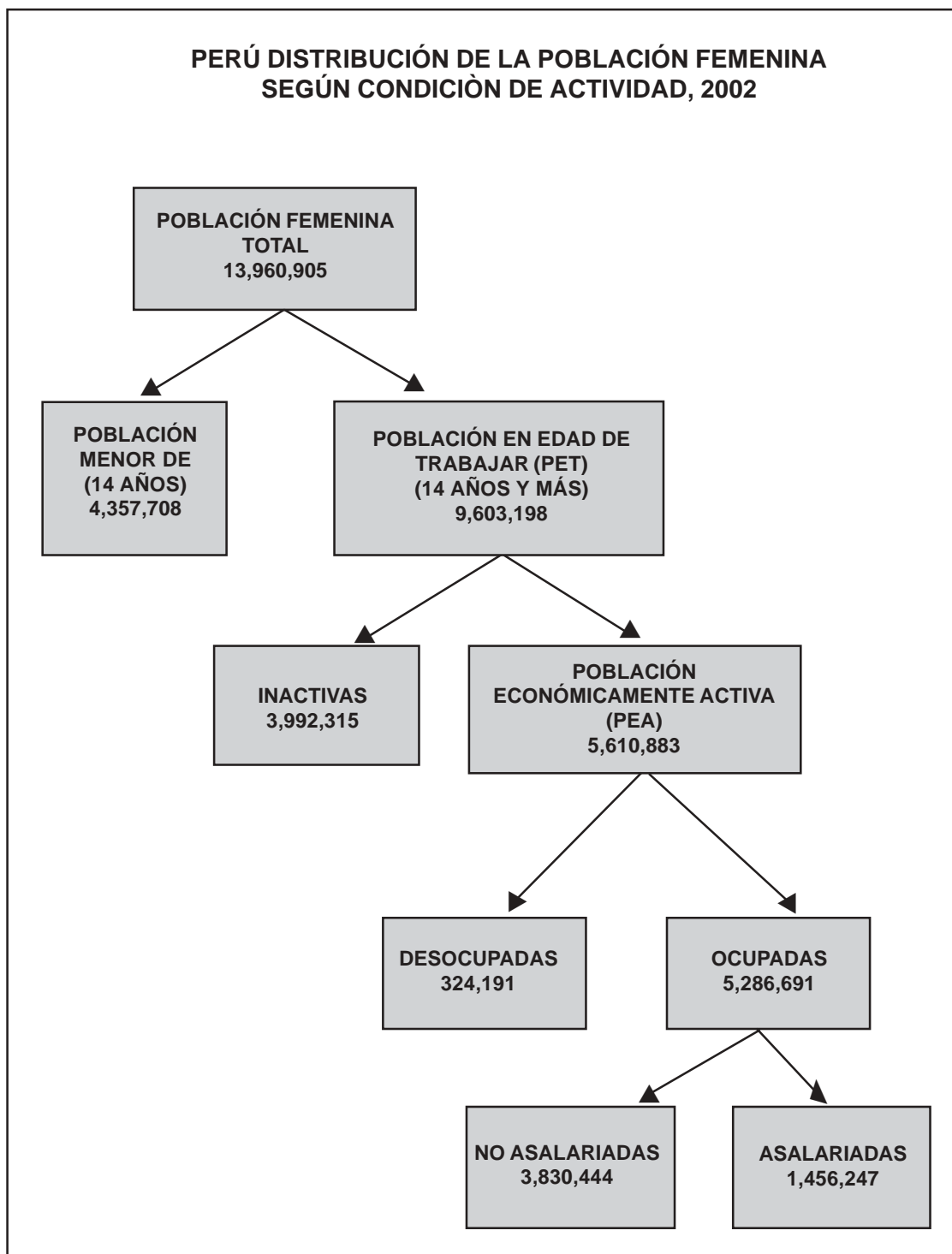
Gráfico N° 1



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

3 Parte de esta sección se basa en el documento «El estado del empleo en el Perú. 2003» MTPE.

Gráfico N° 2



Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Pero, ¿cuál es la importancia relativa de las mujeres en el mercado de trabajo? ¿Qué porcentaje de ellas se encuentran desocupadas? y ¿en qué ámbitos geográficos se encuentran trabajando?

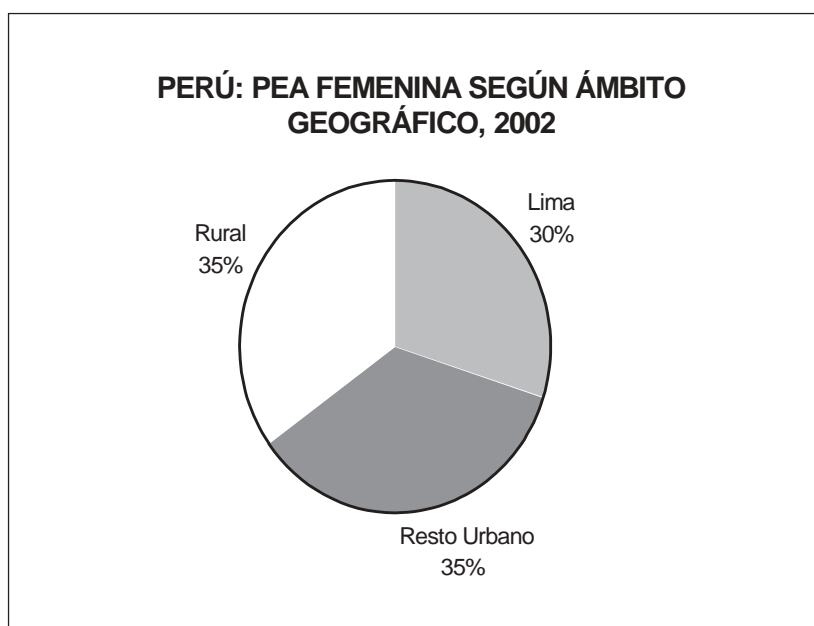
La Población en Edad de Trabajar (PET) es el conjunto de personas de 14 años y más, aptas para el ejercicio de funciones productivas. Este límite de edad es fijado de acuerdo a la legislación de cada país. La población femenina en edad de trabajar asciende a 9.6 millones de personas, lo que significa el 51.6% del total de personas que participan en el mercado de trabajo, el que asciende a 18.6 millones de personas (Véase Gráfico N° 2).

Como parte de la PET, la Población Económicamente Activa (PEA), se encuentra conformada por la PEA ocupada más la PEA des-

ocupada. La PEA desocupada está conformada por las personas de 14 años y más, que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron. En el año 2002, del total de mujeres, 324 mil conformaron la PEA femenina desocupada. Ese mismo año, 5 millones 286 mil mujeres se encontraban ocupadas. Cabe señalar que la PEA ocupada es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia.

La PEA femenina, según ámbito geográfico no varía mucho de la registrada para la PEA total. Así, el 30% de la PEA femenina se ubica en Lima Metropolitana, el 35% en el ámbito rural y el restante 35% en el Resto Urbano (Véase Gráfico N° 3).

Gráfico N° 3



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares IV trimestre 2002.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

También como parte de la PET, tenemos a la Población No Económicamente Activa (inactivos), que representa a aquellas personas que pertenecen a la población en edad de trabajar, pero que en la semana de referencia no han trabajado, ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, estudiantes, rentistas y jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran dentro de este grupo a los familiares no remunerados que laboran menos de 15 horas de trabajo semanales durante el periodo de referencia (Véase Anexo N° 1). Según la ENAHO del 2002 IV trimestre, el número de personas inactivas alcanzó los 5 millones 839 mil, de los cuales el 68% son mujeres.

En resumen, en el Perú la participación de las mujeres en el mercado laboral es bas-

tante menor con relación a los hombres, situación que se refleja en los 21 puntos porcentuales de diferencia de las tasas de actividad⁴ entre hombres y mujeres. Así, para el año 2002, la tasa de actividad de las mujeres fue de 58.5%, frente al 79.4% de los hombres.

Esto es similar para la PEA ocupada, donde el 43.8% de las mujeres trabajan en alguna actividad económica (Véase Cuadro N° 1). Así, la tasa de actividad mantiene el rasgo clásico de ser mayor en el caso masculino que en el femenino. Esta característica está sustentada en la permanencia de ciertos roles al interior de las familias, que obligan a los hombres a ser los encargados del sustento económico del hogar y en donde la mujer asume un papel de mano de obra secundaria.

Cuadro N°1

**PERÚ: POBLACIÓN Y FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2002
(en porcentaje)**

	Hombre	Mujer	Total relativo	Total absoluto
Población total	49.2	50.8	100.0	27,259,315
Población en Edad de Trabajar	48.5	51.6	100.0	18,610,848
PEA ocupada	56.2	43.8	100.0	12,070,072
PEA desocupada	53.8	46.2	100.0	701,712
Tasa actividad (PEA/PET)	79.4	58.5	68.6	
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)	5.3	5.8	5.5	

Fuente: INEI Encuesta Nacional de Hogares IV 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Notas: La información se refiere al área urbana y rural del país.

La población en edad de trabajar (PET) incluye a las personas de 14 años y más de edad.

4 La tasa de actividad mide la participación de la población en edad de trabajar (PET) en el mercado de trabajo, sea trabajando o buscando trabajo. Dicha tasa nos indica qué porcentaje de la PET constituye la oferta laboral.

1.1 El empleo femenino según la estructura del mercado

La inserción laboral de la PEA femenina presenta las mismas características que la PEA total. En general, podemos señalar que las diferencias entre la PEA rural y la urbana están más en la magnitud que adoptan las variables que en su estructura misma. En la PEA rural destacan la menores niveles de desocupación, la mayor presencia de trabajo familiar y trabajo independiente, el promedio de establecimientos de menos de cinco trabajadores, el predominio de obreros en el trabajo dependiente, la mayor presencia de trabajo infantil y una menor cantidad de trabajo femenino fuera de sus unidades productivas (Véase cuadro N° 2).

En el ámbito rural⁵, las decisiones familiares de trabajo en las actividades agropecuarias involucran tanto el trabajo femenino como el infantil. En general, la carga de trabajo de la mujer es bastante pesada, ya que aparte de realizar las labores del hogar tiene una participación importante en las actividades de su propia unidad productiva, como el pastoreo, acarreo de agua, cosecha, etc.

En el 2002, la proporción de trabajadores familiares no remunerados (TFNR) a nivel nacional, representaba casi la tercera parte de su PEA ocupada (33.8%). En el área rural, la población femenina tenía la mayor participación en el mercado de trabajo bajo esta modalidad. Así, el 72% de los TFNR lo conformaban mujeres, mientras que el 28% lo constituían hombres. De la PEA total femenina rural, el 56% trabaja como familiar no remunerado.

Analizando la inserción laboral de las mujeres, se aprecia que el 34.6% de la PEA ocupada femenina en el Perú se encuentra trabajando como independiente, de las cuales solamente el 1.1% es independiente profesional o técnico, mientras que el 33.5% restante, trabaja como independiente no profesional. Bajo esta última modalidad, las mujeres se dedican principalmente, al comercio al por menor y a la agricultura.

De todos los independientes profesionales o técnicos peruanos, el 30% son mujeres, la mayoría de ellas entre 25 y 44 años. Trabajan principalmente en el sector Servicios. La gran mayoría, el 94%, de estos independientes profesionales reside en el ámbito urbano, y de acuerdo a la línea de pobreza del INEI para el año 2002, el 82.4% de ellos son calificados como no pobres, un 15.3% como pobres y sólo un 2.3% como pobres extremos. Por otra parte, los independientes no profesionales, que abarcan al 33.5% de la PEA ocupada nacional, son en su mayoría hombres (58%). El 33% de estos independientes no profesionales reside en el ámbito rural y el 50% de ellos, son calificados como no pobres, un 31% como pobre no extremo y un 19% como pobre extremo.

En el ámbito urbano, el 14.3% de las mujeres ocupadas, trabaja en la microempresa (empresas de dos a nueve trabajadores) y el 11.3% de ellas trabajan como trabajadoras familiares no remuneradas. Sólo un 8.5% de la PEA ocupada femenina trabaja en empresas medianas y grandes.

5 Se considera área rural a los centros poblados con una población menor a los 2 mil habitantes.

De la PEA ocupada femenina en el ámbito rural, el 56% son consideradas como trabajadoras familiares no remuneradas (TFNR), frente a un 11% en el área urbana. En relación al ingreso laboral promedio⁶, podemos señalar, que quienes reciben los menores ingresos son las mujeres. De allí que la situación de pobreza extrema se presente con mayor intensidad en el área rural. Contrariamente, en el área urbana, los mayores ingresos provienen del sector privado, principalmente, de la pequeña y mediana empresa, cuyo monto asciende de 3 a 5 veces el ingreso rural, en similar estructura de mercado. También se destaca que las mujeres independientes no calificadas, sólo generan en promedio S/.318, siendo este grupo de mujeres el de mayor participación en el mercado laboral.

En cuanto a la calidad del empleo, expresado en el número de horas trabajadas, se per-

ciben diferencias en el promedio de horas semanales trabajadas por las mujeres según su inserción laboral. El grupo de mujeres que labora más horas a la semana, es el denominado “Resto”, conformado principalmente por trabajadoras del hogar, lo cual explica las extensas jornadas que deben realizar. El segundo grupo lo constituyen los asalariados privados, pertenecientes a las medianas y grandes empresas, no apreciándose diferencias entre los trabajadores de la micro y la pequeña empresa. En el caso de los independientes, su comportamiento está explicado por los trabajadores no calificados, cuyas jornadas son más extensas que las jornadas de los independientes calificados, esto es, una diferencia de 9 puntos entre una categoría y otra. Los asalariados públicos tienen una de las menores jornadas semanales, seguidos de los trabajadores familiares no remunerados e independientes profesionales.

6 Se ha considerado el ingreso laboral total, es decir el ingreso proveniente de las ocupaciones principal y secundaria.

Cuadro N° 2

PERÚ: CARACTERÍSTICAS DE INSERCIÓN LABORAL PEA OCUPADA FEMENINA, 2002

ESTRUCTURA DE MERCADO ²	Distribución de Mujeres Ocupadas (%)			Ingreso Laboral Promedio y Medio según área geográfica (S/.) ¹			Mediana			Horas promedio de Trabajo a la semana		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Sector público	11.0	2.6	7.9	949	683	917	841	796	835	39	37	39
Microempresa	14.3	7.0	11.6	570	192	487	395	130	316	47	39	45
Pequeña empresa	6.5	1.1	4.5	1,121	235	1,039	522	224	497	46	37	45
Mediana y grande	8.5	0.8	5.7	1,754	506	1,693	756	400	733	47	44	47
Independiente profesional	1.6	0.2	1.1	734	475	719	471	367	471	33	41	34
Independiente no profesional	35.3	30.5	33.5	396	162	318	239	90	174	44	41	43
T.F.N.R.	11.3	56.0	27.7	-	-	-	-	-	-	40	34	35
Resto ³	11.6	1.8	8.0	449	219	430	410	225	395	51	51	51
Total	100.0	100.0	100.0	611	92	421	345	-	161	44	37	42

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares. IV Trimestre - 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Notas:

1 El Ingreso Laboral esta expresado en nuevos soles del 2002.

2 El tamaño de empresa se define por el volumen de trabajadores; así la microempresa esta conformada por unidades empresariales que tienen 2 a 9 trabajadores, la pequeña empresa se sitúa en el rango de 10 a 49 trabajadores y la mediana y grande de 50 trabajadores a más.

3 La categoría Resto incluye en su mayoría a los trabajadores del hogar y a otros.

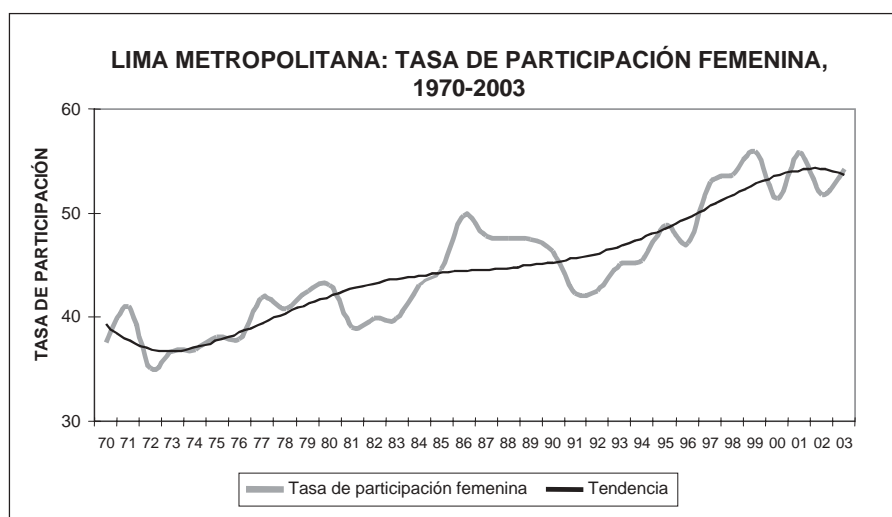
1.2 La tasa de actividad y los niveles de empleo femenino en Lima Metropolitana⁷

La participación de la población en la actividad económica varía según los ciclos económicos, sea en su fase de expansión como de recesión. Cuando la actividad económica se encuentra en fase de expansión, existe mayor posibilidad de encontrar nuevos puestos de trabajo, particularmente, en los mercados formales. En periodos de recesión, por el contrario, es más fácil encontrar ocupaciones de autoempleo. No obstante, la participación de

las mujeres tradicionalmente ha sido más intensa en los años recesivos.

Sin embargo, en las últimas tres décadas se observa que la participación de las mujeres en los mercados laborales presenta una tendencia creciente y sostenida, logrando una progresiva disminución de las brechas de género, desde el orden del 40% a inicios de los 70, hasta menos del 20% a inicios de la presente década (Véase Gráfico N° 4 y Anexo N° 2).

Gráfico N° 4



Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Hogares 1970 - 2003.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Debe resaltarse que, contrariamente a lo experimentado anteriormente, donde los niveles de participación de las mujeres tienden a disminuir durante los años de crecimiento económico, en los dos últimos años, aún cuando la economía muestra signos de recuperación, la participación de las muje-

res retoma la tendencia creciente, disminuyendo aún más, la brecha de participación según sexo.

La participación femenina en el mercado laboral urbano ha aumentado significativamente durante las últimas décadas. Las explicaciones abarcan desde la reducción de los ni-

7 Parte de esta sección se basó en la consultoría «La presencia de las mujeres en el mercado laboral urbano» elaborada por Isabel Hurtado a pedido del PEEL en setiembre del 2004.

veles de fertilidad, el aumento de los niveles promedio de formación en las mujeres, hasta las situaciones de crisis económica que han afrontado las familias en las últimas décadas⁸ obligándolas a desarrollar diversas estrategias de sobrevivencia⁹. Paralelamente, desde la perspectiva de la demanda también se han operado diversos cambios, en particular, aquellos cambios en el marco normativo orientados a una flexibilización del mercado laboral peruano, inherente al proceso de liberalización de los mercados, implementado en los años noventa. Tales modificaciones permitieron la incorporación de segmentos de menor costo laboral como las mujeres y los jóvenes¹⁰.

En el Perú, una de cada dos mujeres se encuentra inserta en el mercado laboral urbano, mientras el resto todavía considera prioritario el rol doméstico en sus tareas cotidianas, o bien se encuentra en un periodo de formación educativa. Contrariamente, tres de cada cuatro hombres se encuentra participando en el mercado laboral urbano; es decir, todavía se observa una clara diferencia entre el hombre y la mujer en las posibilidades de inserción activa en los mercados laborales (Véase Anexo N° 3).

Una tasa de desempleo femenino del 8.1% en el mercado de trabajo urbano, bastante similar al que presentan los hombres, da cuenta del nivel de desocupación abierta que sigue persistiendo en la economía peruana. En ausencia de los niveles de seguridad social existentes en otras realidades nacionales, una mujer de cada diez se encuentra sin trabajo, enfrentando elevados niveles de vulnerabilidad vinculados a su doble condición de marginalidad. Además, entre las nueve mujeres que se encuentran trabajando activamente (de cada diez), también se registrarán graves niveles de subempleo, sea por horas de trabajo y/o por ingresos percibidos.

Este nivel de desempleo afecta mayoritariamente a las mujeres jóvenes que se encuentran en etapa de incorporación a los mercados laborales. Las mujeres que se encuentran entre los 14 y 24 años presentan un nivel de desocupación del 12.7%; esta proporción va disminuyendo a medida que aumenta la edad debido a la experiencia ganada en la vida laboral, y las relaciones que se van tejiendo en los diferentes segmentos laborales (Véase Cuadro N° 3).

Cuadro N° 3

PERÚ URBANO: PEA SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2002 (EN %)

PEA	Condición de Actividad		Total relativo	Total Absoluto
	Ocupado	Desocupado		
Estructura Demográfica				
Hombre	92.2	7.8	100.0	4,596,219
14 a 24 años	85.7	14.3	100.0	1,058,158
25 a 44 años	94.4	5.6	100.0	2,178,014
45 a 54 años	94.6	5.4	100.0	751,625
55 años a más	92.8	7.2	100.0	608,422
Mujer	91.9	8.1	100.0	3,647,264
14 a 24 años	87.3	12.7	100.0	840,883
25 a 44 años	92.4	7.6	100.0	1,875,855
45 a 54 años	94.2	5.8	100.0	572,765
55 años a más	96.4	3.6	100.0	357,760

Fuente: ENAHO, IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

8 Chacaltana, Juan – García, Norberto. Mujer, empleo y pobreza: la experiencia reciente de los países andinos. Documento de trabajo. OIT; Lima, 1998.

9 Barrig, Maruja. Investigación sobre empleo y trabajo femenino: una revisión crítica. RPCS-Vol. 1, N° 2 (abril 1988) 7-39.

10 Chacaltana, Juan – García, Norberto. Op. Cit.

1.3 El subempleo de la fuerza laboral femenina

Además de la desocupación abierta, existe el subempleo de la fuerza laboral, es decir, o bien se trabaja menos horas semanales a través de jornadas parciales, o bien se percibe un ingreso por debajo de la canasta mínima requerida. El subempleo por ingresos alcanza a un tercio de la fuerza laboral activa limeña, llegando solamente al 9% el subempleo por horas trabajadas. Esta situación muestra mayor precariedad para el género femenino. Se constata que el nivel de subempleo para las mujeres, en Lima Metropolitana, alcanza casi la mitad de la fuerza laboral femenina, mientras que para los hombres dicha proporción alcanza solo al 38%. En ambos casos esta proporción es mayor cuando se está en el proceso inicial de incorporación al mercado laboral, disminuyendo a medida que se tiene mayor edad y experiencia. Sin embargo, en el caso de las mujeres, solamente disminuye para el grupo etario comprendido entre los 25 y 44 años, en el que se alcanza solamente el 46%.

Considerando los criterios de subempleo, encontramos que el 36% de la PEA femenina ocupada se encuentra subempleada dados los bajos ingresos recibidos, mientras que sólo el 12% de esta población se encuentra subempleada según las horas trabajadas. Es decir, de cada tres mujeres activas laboralmente, una se encuentra percibiendo ingresos que no cubren la canasta mínima familiar. Tales ingresos ínfimos se derivan de la concentración de segmentos de mujeres en ocupaciones donde predominan criterios de informalidad, tales como la eventualidad y precariedad, reforzando la idea de que los hogares cuyo jefe de familia lo conforme una mujer, cuentan con mayores riesgos de ubicarse en condiciones de pobreza. Cabe anotar que los niveles de subempleo por ingresos disminuyen drásticamente cuando se accede a niveles superiores de formación. (Véase Cuadro N° 4).

Cuadro N° 4

LIMA METROPOLITANA: PEA SEGÚN NIVEL DE EMPLEO POR GÉNERO Y ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA 2003

Estructura Demográfica	Desempleo	Total	Subempleo Por horas	Por Ingresos	Empleo adecuado	Total Relativo
PEA Total	10.3	42.6	9.4	33.2	47.1	100
Hombre	9.0	38.0	7.3	30.7	53.0	100.0
14 - 24 años	17.4	49.3	8.7	40.6	33.3	100.0
25 - 44 años	6.3	35.8	6.2	29.6	58.0	100.0
45 - 54 años	4.6	32.4	9.0	23.3	63.1	100.0
55 años a más	14.3	37.7	8.6	29.1	48.0	100.0
Mujer	11.9	48.4	12.1	36.3	39.7	100.0
14 - 24 años	20.8	53.1	7.3	45.9	26.1	100.0
25 - 44 años	10.1	45.8	14.2	31.6	44.2	100.0
45 - 54 años	7.9	48.0	11.8	36.2	44.1	100.0
55 años a más	4.5	53.2	12.8	40.4	42.3	100.0

Fuente: MTPE - ENAHO III trimestre 2003.

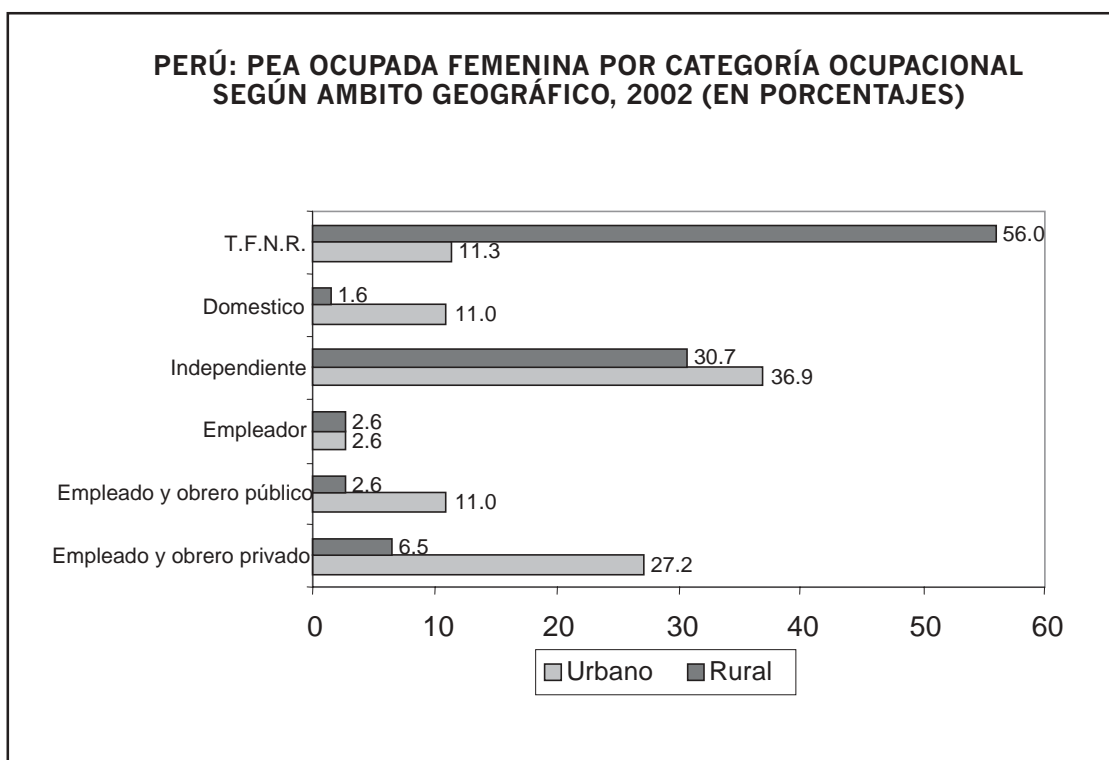
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

1.4 La PEA ocupada femenina según categoría ocupacional

Existe una mayor concentración de las mujeres en ciertos segmentos de los mercados laborales. Según la estructura de mercado de Lima Metropolitana para el año 2003, es posible examinar en primer término a los trabajadores de la administración pública (Véase Gráfico N° 5). Las proporciones son bastante definidas, con una clara ventaja para las mujeres del área urbana. Es interesante comprobar que

en el sector privado, la brecha según ámbito geográfico es mucho mayor. Entre la fuerza laboral captada por el sector privado la presencia de las mujeres en el área urbana no supera el 27.2%, mientras que el 6.5% de la PEA ocupada del área rural es absorbido por este sector, constatándose la prevalencia de las mujeres del área urbana en las ocupaciones de producción de bienes, señalada anteriormente.

Gráfico N° 5



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.
Elaboración: MTPE, Programa de Estadística y Estudios Laborales.

El análisis de los grupos ocupacionales permite complementar el tema anterior. Las mujeres tienden a concentrarse en determinados grupos ocupacionales, principalmente los que cuentan con menores niveles de productividad. En el mercado laboral nacional, las mujeres constituyen mayoría en los siguientes segmentos ocupacionales: de cada tres mujeres trabajadoras, una es vendedora (Véase Anexo N° 4), principalmente, en el comercio ambulatorio. La segunda ocupación femenina corresponde a profesionales y técnicos, donde comparte la misma importancia, del orden del 18%, que los hombres. La tercera ocupación la conforman las trabajadoras de servicios, con casi el 15%, mientras que la cuarta se refiere a las trabajadoras del hogar, con el 12.5%.

Los varones muestran mayor diversificación en sus ocupaciones. El primer lugar en

importancia la tienen los artesanos y operarios, con el 20%, y el segundo lugar, los profesionales y técnicos, con el 18%. Los trabajadores de los servicios y los conductores comparten similares porcentajes, superando apenas el 10%.

Este mayor encasillamiento de las mujeres en ocupaciones que cuentan con mayor grado de informalidad, tales como el comercio ambulatorio y las actividades de servicio doméstico, las excluye directamente de los sistemas de seguridad social que son inherentes a los mercados asalariados y que deberían actuar también en compensación por su función reproductiva. Sin embargo, resulta contraproducente que la mayoría de las mujeres se desenvuelvan en condiciones precarias y de mayor inestabilidad.

1.5 La PEA ocupada informal

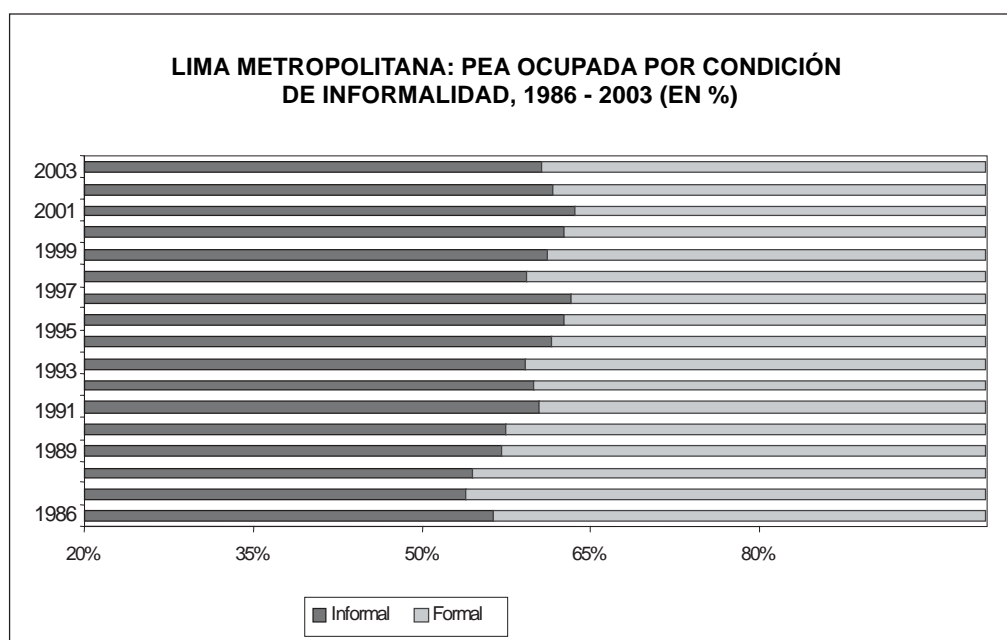
Siguiendo las recomendaciones de la OIT, se procedió a reagrupar la estructura de mercado de tal forma que se pueda obtener la condición de informalidad. Tanto los microempresarios, los independientes no calificados y los trabajadores familiares no remunerados están clasificados dentro del sector informal. Los pequeños y grandes empresarios y los independientes profesionales son clasificados dentro del sector formal.

Un importante porcentaje de ocupados es considerado como informal (el 61% en el 2003). Usualmente, se asocia al empleo informal como un empleo “malo”, en el sentido que es de baja remuneración y productividad, y en donde el trabajador no recibe protección social. El porcentaje de trabajadores informales,

aunque ha tenido un incremento si se compara con el año 1986 (año en que el porcentaje fue de 56%) muestra una ligera disminución en los últimos años. De acuerdo a las encuestas de hogares del tercer trimestre, la informalidad para Lima Metropolitana ha venido disminuyendo en los últimos años muy lentamente. De 62.6% de informales que se tenían en el año 2000 esta proporción se redujo a un 60.5% en el año 2003 (Véase Gráfico N° 6).

Por otra parte, la formalidad después de disminuir un punto porcentual durante el año 2001 con respecto año 2000, ha mantenido una tendencia creciente hasta el año 2003 en donde llegó a representar al 39.5% de la PEA ocupada.

Gráfico N° 6



Fuente: MTPE. Encuesta de Niveles de Empleo, 1986-1995. Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre 1996-2001. MTPE. Encuesta de Hogares, Especializada de Niveles de Empleo, 2002-2003.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

1.6 El empleo femenino en el sector privado por ramas de actividad

La distribución porcentual de trabajadores del sector privado según las ramas de actividad económica ha permanecido inalterada a pesar de ligeros aumentos y disminuciones dentro de cada rama. Se puede apreciar que la actividad económica Industria, Servicios Financieros y Servicios no Gubernamentales concentran el mayor número de trabajadores, especialmente mujeres. Así, esta última actividad ha incrementado su participación de 39.6% a 45% para los años 1996 y 2003. (Véase Cuadro N° 5).

La participación de las mujeres en el mercado laboral de los asalariados privados se ha visto incrementarse a lo largo de los años. Así, para el periodo de junio de 1996, el 27.5% de las mujeres participaban en el mercado laboral. Sin embargo, para junio de 2003 su participación llegó a ser el 33.6% (Véase Anexo N° 5). Si analizamos esta distribución por edades, se puede apreciar que ha habido una fuerte disminución en la participación femenina de 14 a 24 años en el mercado laboral entre el periodo de junio de 1996 a junio de 2003, con una participación del 75% a 42% respectivamente. Esta disminución registrada en este rango de edad

permitió incrementos proporcionales en los demás rangos de edad, con un ligero aumento en la participación femenina en el rango de 55 años a más, pasando de ser 17.6% en junio de 1996 a 24.1% en junio de 2003 (Véase Anexo N° 5).

Por ramas de actividad económica, la participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado fuertemente en el sector Servicios No Gubernamentales. Así, de una participación del 29% en junio de 1996, pasó a ser el 41% para junio de 2003. Otros sectores donde la participación femenina se incrementó fueron, Comercio y Establecimientos Financieros. En el resto de sectores permaneció la misma estructura (Véase Anexo N° 6).

La participación de las trabajadoras se ha incrementado en los diferentes tamaños de empresas para el periodo de junio 1996 a junio 2003. No obstante, la mayor participación se ha efectuado en las empresas con más de 100 trabajadores, especialmente el rango de 100 a 499 trabajadores, donde la participación femenina se incrementó de 25.3% a 33.4% para el periodo señalado (Véase Anexo N° 7).

Cuadro N° 5

LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, EN DIFERENTES PERIODOS, SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO 1996 - 2003

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	1996		2000		2002		2003	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, Pesca	1.6%	0.8%	1.4%	0.9%	1.3%	0.8%	1.5%	0.5%
Minería	1.9%	1.7%	1.1%	0.8%	1.0%	0.8%	0.7%	0.5%
Industria	26.9%	25.0%	30.2%	24.5%	28.9%	19.8%	31.9%	20.3%
Electricidad, Gas y Agua	1.2%	0.7%	1.1%	0.7%	1.0%	0.9%	1.1%	0.3%
Construcción	4.9%	0.8%	6.5%	2.2%	6.8%	1.3%	3.3%	0.7%
Comercio	12.5%	14.4%	13.4%	17.1%	12.2%	15.5%	14.6%	17.6%
Serv. Financieros	5.4%	8.7%	5.9%	10.7%	5.2%	10.9%	5.4%	8.8%
Transp. Almacen. y Comunic.	8.8%	8.3%	7.1%	6.3%	7.8%	8.1%	9.0%	6.3%
Servicios no gubernamentales	36.8%	39.6%	33.4%	36.8%	35.8%	41.9%	32.5%	45.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

1.7 Diferencia ocupacional entre hombres y mujeres

Para establecer la dimensión de la distribución de trabajadores según sexo en las diferentes ramas de actividad económica, se calculó el índice de Diferencia Ocupacional para cada periodo. Este índice se expresa de la siguiente manera:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |p_{hi} - p_{mi}|$$

Donde:

P_{hi} es la proporción de hombres en la rama de actividad económica i

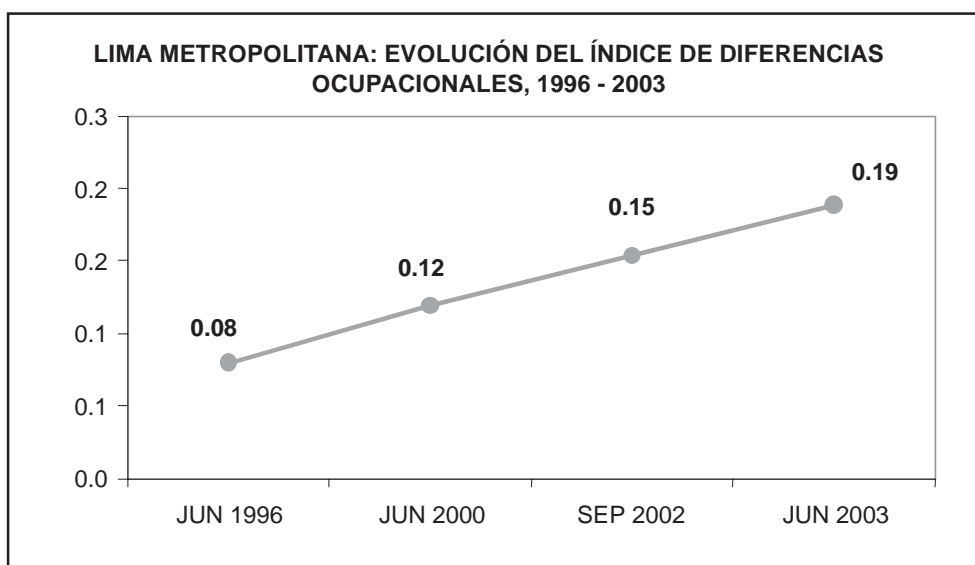
P_{mi} es la proporción de mujeres en la rama de actividad económica i

n : es el total de ramas de actividad económica.

Este índice varía de cero a uno e indica que mientras más cerca de uno, existe mayor diferencia en la distribución ocupacional entre hombres y mujeres. Contrariamente, cuanto más cerca de cero, la distribución proporcional según género es bastante similar. El índice obtenido presenta una tendencia creciente de estas diferencias dentro de las ramas de actividades económicas. Sin embargo, este incremento no es muy grande, dado que son muy cercanos a cero (Véase Gráfico N° 7)

Las diferencias ocupacionales entre el hombre y la mujer, en algunos casos se han ido acortando paulatinamente a lo largo de los años, en otros se han mantenido y en algunos se han incrementado. Teniendo en cuenta las 20 ocupaciones más importantes del mercado laboral, el índice de diferencia ocupacional

Gráfico N° 7



Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 a más trabajadores.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadística y Estudios Laborales.

muestra que las ocupaciones: agentes técnicos de venta, limpiadores de oficinas, profesores de universidades, comerciantes vendedores al por menor y economistas planificadores son los que han presentado una disminución en las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres. Ello significa una presencia creciente de las mujeres en tales ocupaciones, rompiendo con la visión tradicional de creer que determi-

nadas ocupaciones son de exclusividad de un solo género.

Estos cambios pueden explicarse en el mayor acceso de las mujeres a los servicios educativos. No obstante, se puede apreciar que ocupaciones como la del personal de protección y seguridad y la de secretaría, continúan siendo exclusivas para el sector masculino y femenino respectivamente (Véase Cuadro N° 6).

Cuadro N° 6

LIMA METROPOLITANA: DIFERENCIAS PORCENTUALES EN LAS 20 OCUPACIONES MÁS FRECUENTES EN JUNIO DEL 2003.

N°	OCUPACIÓN PRINCIPAL	Jun-96	Jun-00	Sep-02	Jun-03
1	Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante	36%	27%	48%	16%
2	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	25%	55%	40%	27%
3	Personal de los servicios de protección y seguridad	93%	93%	92%	91%
4	Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	73%	80%	61%	54%
5	Secretarias, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	97%	100%	97%	96%
6	Técnicos contables	14%	4%	5%	14%
7	Peleteros, cocedores, bordadores y trabajadores asimilados	50%	22%	17%	40%
8	Técnicos en administración	19%	24%	0%	4%
9	Conductores de vehículos de motor	99%	98%	98%	98%
10	Profesores de universidades y otros centros de enseñanza superior	42%	32%	44%	23%
11	Comerciantes vendedores al por menor (no ambulatorio)	44%	40%	27%	14%
12	Economistas y planificadores	52%	31%	32%	22%
13	Cajeros, pagadores, cobradores de ventanilla	30%	42%	39%	30%
14	Personal de servicios no clasificados	76%	54%	45%	67%
15	Contadores	29%	21%	40%	13%
16	Jefes de empleados administrativos	55%	59%	64%	42%
17	Peones de montaje, embaladores manuales y otros peones	67%	75%	68%	85%
18	Administradores de empresas (profesional)	46%	14%	43%	27%
19	Profesionales de la informática	75%	76%	55%	69%
20	Técnicos en economía y asimilados	35%	6%	11%	15%

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

Nota: El porcentaje de las ocupaciones se obtiene de restar el porcentaje de mujeres del porcentaje de hombres (en valor absoluto), al interior de cada ocupación independientemente.

2. La oferta familiar de trabajo¹¹

Los estudios económicos suelen enfatizar la incidencia de las variables de características individuales sobre la decisión de participar o no en el mercado de trabajo.

Sin embargo, ¿esta decisión de participar es sólo individual o responde a una estrategia de la familia? ¿El individuo toma en cuenta sólo las necesidades personales o

también aquellas de las de su entorno familiar?

Nuestra realidad nos lleva a proponer que no podemos entender la dinámica de la oferta laboral si no tomamos en cuenta que la *decisión individual* de participar o no en el mercado de trabajo, depende también de las características *familiares* de la persona.

2.1 Principales características de los hogares peruanos

Una primera característica de los hogares urbanos peruanos se refiere a la estructura de los mismos, de acuerdo con determinada clasificación.

Una primera clasificación empleada responde a la existencia o no de lazos familiares en el hogar.

Así, éstos se pueden clasificar en:

a) Hogares no familiares

- Unifamiliares, si el jefe del hogar vive solo no serán incluidos en el análisis.

b) Hogares familiares

- Nucleares, cuando lo conforman el jefe de hogar, su cónyuge y/o hijos; o el jefe de hogar y sus hijos.
- Extendidos, hogares nucleares más otros parientes, y
- Compuestos, hogares nucleares más otros parientes y otros no parientes.

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

- Hogar completo, aquél donde el núcleo principal incluye a la pareja y alternativamente a los hijos.
- Hogar incompleto se define ante la falta de uno de los cónyuges.

En el 2003, aproximadamente seis de cada diez hogares limeños son nucleares, de los cuales cinco de ellos están conformados por una pareja –sean casados o convivientes– que pueden vivir con sus hijos (hogares nucleares completos), y el hogar restante lo conforma el jefe de hogar –sea hombre o mujer– y sus hijos (hogares nucleares incompletos). Además, cerca de tres de cada diez hogares son extendidos. Ambos agrupan al 90% de los hogares limeños. Mientras que sólo uno de los diez hogares considerados son unifamiliares o compuestos (Véase Cuadro N° 7).

11 Esta sección se basa en el artículo «Participación laboral: un enfoque de oferta familiar de trabajo», en el Boletín de Economía Laboral, Año 4, N° 16. Abril, 2000. PEEL. MTPE.

Cuadro N° 7

**LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN DE LOS HOGARES
SEGÚN TIPO DE HOGAR Y SEXO DEL JEFE DE HOGAR, 2003**

Tipo de hogar	Completo		Incompleto				TOTAL	
	Absoluto	%	Con Jefe varón		Con Jefe mujer		Absoluto	%
			Absoluto	%	Absoluto	%		
Unifamiliar	-	-	65,459	3.5	45,306	2.4	110,765	5.9
Nuclear	988,026	52.9	38,248	2.0	179,934	9.6	1,206,209	64.6
Extendida	266,670	14.3	71,003	3.8	163,983	8.8	501,655	26.8
Compuesta	35,746	1.9	6,830	0.4	7,389	0.4	49,965	2.7
Total	1.290.442	69.1	181.540	9.7	396.612	21.2	1.868.594	100.0

Fuente: MTPE- Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo 2003

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Nota técnica: Unifamiliar (hogar no familiar), si el jefe de hogar vive solo; Nuclear, cuando lo conforman el jefe de hogar, su cónyuge y/o hijos; o el jefe de hogar y sus hijos; Extendida, hogares nucleares más otros parientes y otros no parientes; y Compuesta, hogares nucleares más otros parientes y otros no parientes.

Cabe señalar que si bien los hogares completos representan al 70% del total de hogares limeños, existe cerca de 400 mil hogares (21.2%) donde el núcleo principal tiene como jefe de familia a una mujer sin cónyuge o conviviente. Nótese que los hogares incompletos jefaturados por mujeres son más numerosos que los hogares incompletos jefaturados por hombres. Es probable que los hogares presenten comportamientos diferentes frente al mercado

de trabajo, de acuerdo con el tipo de hogar (completo/incompleto o nuclear/no nuclear).

En el Cuadro N° 8, se presenta las principales características de los hogares limeños por tipo de hogar. En primer lugar, los hogares nucleares tienen en promedio un menor número de miembros que los hogares extendidos o compuestos; esto es así por la forma de construcción de la variable tipo de hogar.

Cuadro N° 8

LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DEL HOGAR URBANO PROMEDIO, SEGÚN TIPO DE HOGAR, 2003

Características	Hogar promedio		Hogares nucleares		Hogares no nucleares	
	Jefe varón	Jefe Mujer	Jefe varón	Jefe Mujer	Jefe varón	Jefe Mujer
	Número de miembros en el hogar	5	4	4	3	6
Número de perceptores	2	2	2	1	2	2
Años de estudio PEA familiar (promedio)	11	10	11	10	10	10
Tasa de desempleo abierto familiar (%)	8.4%	12.3%	7.8%	10.9%	9.8%	13.9%
Niños/PEA Ocupada familiar (%)	62.5%	65.3%	78.0%	56.2%	68.1%	68.6%
PET femenina/PET familiar (%)	48.1%	65.6%	48.1%	73.9%	47.3%	68.2%
Número de trabajadores con ingresos/PET (%)	58.4%	56.4%	59.4%	60.2%	55.6%	52.3%
Ingreso laboral familiar (S./)	1813	1295	1761	1248	2076	1356
Ingreso no laboral familiar (S./)	325	411	265	346	526	466
Ingreso laboral por perceptor (S./)	1026	787	1061	851	932	717
Ingreso total per cápita familiar	548	487	556	549	524	418

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo 2003.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

2.2 Importancia de la mujer en las unidades familiares

La crisis económica afrontada por la familia peruana en los últimos años, y la mayor incorporación de las mujeres a la vida laboral, han contribuido a operar un cambio importante en la sociedad peruana. De manera similar a lo que ocurre en otras sociedades, en el mercado laboral urbano del país, para el 2002, casi un millón de familias se encontraban lideradas por mujeres. (Véase Cuadro N° 9). Esta realidad es más frecuente en los estratos populares, donde la vinculación con los programas de ayuda social permite complementar algunas necesidades básicas para la sobrevivencia familiar.

Cuadro N° 9

PERÚ URBANO: JEFATURA DE LOS HOGARES POR SEXO, 2002

Sexo	%	Absolutos
Hombre	76.9	3,022,475
Mujer	23.1	909,679
Total	100.0	3,932,154

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002. Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Según la encuesta de niveles de pobreza efectuada por el INEI¹², diversos indicios señalaron que los hogares jefaturados por mujeres contaban con menores riesgos de pobreza, descartando la idea generalizada que dichos hogares son más vulnerables a la pobreza. Esta situación alcanza, en particular, a los hogares en situación de pobreza no extrema en los ámbitos urbanos, y a los hogares en pobreza extrema en los ámbitos rurales. Las mayores

vinculaciones a las diversas organizaciones sociales que contribuyen a complementar la dieta alimentaria, podrían explicar esos resultados, los cuales se verifican para la mayoría de departamentos. Así, las mujeres jefas de hogar, quienes deben conciliar las labores productivas con las reproductivas, se ven enfrentadas en condiciones adversas para asegurar la subsistencia familiar. Sin embargo, la expansión de la pobreza ha encontrado en los hogares jefaturados por mujeres, las mejores condiciones para resistir el deterioro de la calidad de vida, probablemente debido a una mayor participación en los programas sociales que a una gestión más eficaz de las unidades familiares.

Esta realidad ha obligado a las mujeres a desarrollar su capacidad de emprendimiento en todos los estratos socioeconómicos. Es importante aprovechar este interés común en las mujeres líderes de los programas de ayuda social, para involucrarse en la esfera productiva, dirigiendo unidades productivas o microempresas, en la búsqueda de una independencia económica.

Tal interés deberá capitalizarse si se quiere mejorar los niveles de inequidad existente entre los géneros. A nivel general, tomando en cuenta el mercado laboral urbano del país, los promedios de ingresos de los jefes de hogar, discriminando su sexo, brindan resultados sorprendentes. El promedio de ingresos para los jefes de hogar masculino asciende a S/.949, mientras que el ingreso promedio para las jefes de hogar femenino solamente llega a S/.379, según las cifras para el año 2002 (Véase Cuadro N°10). Esta situación responde, en términos generales, a la concentración

12 Herrera, Javier. *La pobreza en el Perú: una visión departamental*. INEI-IRD; Lima, 2002.

Cuadro N° 10

PERÚ URBANO: PROMEDIO DEL INGRESO DEL JEFE DE HOGAR, 2002

Sexo	S/.		Valores
	Promedio	Mediana	Absolutos
Hombre	949	539	3,022,475
Mujer	379	117	909,679
Total	817	434	3,932,154

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

de las mujeres en determinadas ocupaciones vinculadas a menores niveles de productividad. Sin embargo, también podría deberse a la vigencia de una percepción social de menores capacidades laborales en detrimento de la fuerza laboral femenina.

De cualquier manera, la participación de la fuerza laboral femenina en el ingreso familiar no deja de ser importante. En términos generales, y considerando solamente los ho-

gares que son liderados por hombres en el Perú urbano, la proporción de los ingresos de las mujeres como miembros del hogar representa casi el 30% del ingreso familiar (Véase Cuadro N° 11). Tal proporción varía al diferenciar Lima Metropolitana del Resto urbano; lógicamente, para las otras ciudades más pequeñas el porcentaje llega a disminuir, probablemente debido a una menor incorporación de la mano de obra femenina.

Cuadro N° 11

**PERÚ: ESTRUCTURA DEL INGRESO FAMILIAR PROMEDIO,
SEGÚN SEXO DEL JEFE DE HOGAR
(EN NUEVOS SOLES DE JULIO DEL 2002)**

Sexo del Jefe de Hogar	Promedio del Ingreso Laboral (en S/.)		
	Hombre	Mujer	Total Familiar
Hombre			
Peru Urbano	1,192	453	1,645
Lima Metropolitana	1,563	647	2,210
Resto Urbano	896	299	1,195
Rural	370	61	431
Perú Total	889	309	1,198
Mujer			
Peru Urbano	357	624	981
Lima Metropolitana	477	782	1,259
Resto Urbano	254	488	742
Rural	89	202	291
Perú Total	284	510	794

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV Trimestre 2002.
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

2.3 Modelo de oferta laboral familiar ¹³

2.3.1 Aspectos conceptuales

El estudio de la decisión de participar en el mercado laboral estuvo dominado en la literatura económica por un enfoque neoclásico, cuya base es que el individuo decide si trabaja o no, cuando maximiza su consumo de bienes y el tiempo de descanso del que dispone, u ocio. Al analizar la decisión de participar o no en el mercado laboral, la predicción del modelo es que el efecto sustitución (positivo) es mayor que el efecto ingreso (negativo).

La creciente participación de las mujeres –por avances en derechos, una mayor demanda de trabajo femenino o por la necesidad de mayores recursos para cubrir necesidades– obligan a una reformulación del modelo. La mujer no decide solamente si trabaja (*market labor*) o descansa (*leisure*), sino que dedica también parte de su tiempo al trabajo del hogar (*non-market labor*).

La principal implicancia de esta observación es que el sujeto de análisis se traslada del individuo a la familia. Así, cada miembro de la familia decide si participa o no en el mercado laboral según tres consideraciones: ingreso, ocio y necesidad de producir bienes domésticos.

Así, el tratamiento del ingreso se amplía respecto al individuo neoclásico al que nos referíamos. Dada una familia de dos miembros, A y B, un incremento en el salario de A provoca –tal como hemos señalado– un efecto sustitución positivo y un efecto ingreso negativo sobre el tiempo dedicado a trabajar de sí mismo, pero en B genera un efecto sustitución cruzado indeterminado y un efecto ingreso indirecto negativo.

La idea de introducir en la discusión el tiempo dedicado a tareas domésticas, proviene de la aceptación del trabajo del hogar como necesario para el bienestar de la familia, es decir, como generador de utilidad. De esta manera, lo que la teoría «clásica» definía simplemente como tiempo de ocio, se desdobra en ocio y trabajo del hogar. Gary Becker (1965) presenta un modelo de Producción Doméstica (*household production*) donde la función objetivo no tiene como argumentos el consumo de bienes y el ocio de manera *directa*, sino más bien *commodities* o actividades que se producen en el hogar y que utilizan como *insumos* bienes de mercado y tiempo de ocio. La inactividad entonces se justifica en la fabricación y disfrute de estos *commodities* y actividades.

Pero entonces, ¿quién va a trabajar (o buscar trabajo) y quién se queda en casa (o estudiando)? La teoría señala que la decisión depende de quién es relativamente más productivo en el hogar (en términos de una mayor producción de *commodities*), y quién produce mayores ingresos por trabajo (en términos de salario percibido).

A partir del trabajo de Becker, diversos autores han tratado de explicar la oferta de trabajo de los individuos sobre la base de información de la familia, aplicando el modelo de uso del tiempo.

Browning (1994) centra su interés particularmente en el efecto del número y edad de los hijos en los patrones de consumo familiar y en la oferta de trabajo de la madre. La decisión de participar se basa en el salario de mercado, el ingreso no laboral y la dotación de tiempo, considerando que el tiempo de ocio y

13 Esta sección se basa en el artículo «Participación laboral: un enfoque de oferta familiar de trabajo», en el Boletín de Economía Laboral, Año 4, N° 16. Abril, 2000. PEEL. MTPE.

el tiempo dedicado a los hijos son sustitutos perfectos. Para superar problemas de heterogeneidad, asume que las preferencias de las madres sobre las variables referidas a los hijos son separables del resto de variables: es decir, el peso que una madre asigna al cuidado de los hijos es una variable de decisión.

Otra manera de afrontar el problema es el análisis del ciclo de vida familiar. La oferta laboral no es la misma a lo largo del tiempo, por lo que una aproximación consiste en construir una variable que refleje cambios de la familia en el tiempo, sobre la base de la edad de los hijos y de la madre. Esto es importante, dado que las encuestas de hogares utilizadas como insumo no hacen fácil un reconocimiento de las mismas familias año a año, lo que no permite utilizar un *panel data*, sino modelos de corte transversal.

Nakamura y Nakamura (1994) llaman la atención sobre los diferentes resultados en oferta laboral femenina norteamericana y canadiense de acuerdo con el número de hijos: si analizamos a toda la población, la relación es la esperada, es decir, a mayor número de hijos la oferta se reduce. Sin embargo, al considerar sólo a las madres que han tenido experiencia laboral previa, resulta que la oferta se eleva. Esto indicaría, según los autores, un cierto gusto por el trabajo o la necesidad de los ingresos provenientes del mismo.

Finalmente, otro enfoque es incorporar en la función de producción familiar transferencias intergeneracionales, como incluir gasto y uso de tiempo en el cuidado de ancianos.

Un elemento común a estas variantes, es la importancia que asignan a segmentar la muestra según diferentes características del individuo, buscando superar los problemas del trabajo con data de corte transversal, puesto que ignorar la heterogeneidad entre los individuos conduce a la obtención de estimadores inconsistentes.

Entonces, las variables que inciden en la probabilidad que una persona participe o no en el mercado de trabajo no se reducen a consideraciones de salario de mercado, sino también es necesario considerar las característi-

cas del individuo y de su familia, esto es, de las personas con las cuales vive, consume bienes y/o tiempo de ocio.

2.3.2 Un modelo de participación laboral

A partir del modelo PROBIT, se analizará el comportamiento de la participación laboral femenina en el ámbito urbano a partir de un enfoque de oferta laboral familiar. Primeramente, se determinará las variables que inciden en la probabilidad de que un individuo participe o no en el mercado de trabajo considerando tanto las características individuales como familiares. Luego, se cuantificará la importancia de la incidencia de las variables familiares en dicha decisión de participación laboral. Por último, una vez comprobado lo anterior, se hallará las variables de las que depende la tasa de participación laboral familiar.

El modelo PROBIT, es un modelo probabilístico de decisión individual de participar en el mercado de trabajo o no, según un *set* de variables de características individuales y/o familiares. Estas variables han sido seleccionadas de manera que recojan información respecto a las características educativas, demográficas y el nivel de ingreso de los hogares y de los individuos que los componen.

Entonces, tenemos que:

$$\text{Participación} = AX + BY$$

Donde X es una matriz de variables familiares e Y una matriz de variables referidas al individuo. A y B son vectores de coeficientes.

Este modelo considera como:

a) Variables familiares

Relación de dependencia: número de miembros menores de 14 años en el hogar / PEA ocupada familiar.

Tasa de Desempleo: PEA desocupados / PEA familiar

Nivel educativo de la PEA: años de educación promedio de la PEA familiar.

Proporción de mujeres en la PET familiar: PET femenina / PET familiar.

Número de hijos: del núcleo familiar del jefe de hogar.

Número de hijos de 5 años o menos: en el núcleo familiar del jefe.

Número de personas en el hogar: considera a todos los residentes.

Ingreso no laboral familiar: incluye transferencias, pensiones, alquileres, ingresos por intereses.

Ingreso laboral del resto de la familia: no incluye el ingreso laboral del individuo.

b) Variables individuales

Años de educación del individuo: años de educación terminados del individuo.

Edad: número de años cumplidos del individuo.

Sexo: sexo del individuo. Asume el valor uno cuando es mujer y cero cuando es hombre.

La variable endógena *participación* es del tipo dicotómica y responde a la siguiente regla de formación:

	0, si el individuo no trabaja, ni busca trabajo
Participación	1, si el individuo trabaja o busca trabajo

Posteriormente, se determina cuánto cambia la probabilidad de participar en el mercado de trabajo al cambiar marginalmente cada variable explicativa. Esto nos permite cuantificar la importancia de las variables explicativas familiares en la decisión de participación individual.

2.3.3 Análisis de los resultados

Para identificar los determinantes de la oferta laboral femenina, se estimó un modelo tipo PROBIT, donde la variable dependiente fue su participación o no en el mercado de trabajo. Dicho modelo se diseñó tanto para hombres como mujeres, haciendo además, la distinción entre urbano y rural. Los resultados de la estimación son presentados en el Cuadro N° 12.

Los resultados señalan que en el área rural los años de participación de la mujer en el mercado de trabajo se prolongan mucho más que en el ámbito urbano. La participación de la mujer en el ámbito rural comienza a disminuir a partir de los 56 años, mientras que en el ámbito urbano disminuye a partir de los 40 años.

La condición de jefe de hogar incrementa la probabilidad de participación en el mercado de trabajo, independientemente del sexo y del ámbito geográfico. Sin embargo, ser cónyuge en el ámbito urbano implica una reducción en la probabilidad, no pudiéndose decir nada al respecto en el caso rural, dado que esta variable no fue significativa en dicho ámbito.

Como era de esperarse, la educación influye de manera positiva en la participación laboral. Ello se debe a que el costo de oportunidad de no trabajar es elevado debido a la alta inversión hecha en los estudios. Sin embargo, si el promedio educativo de la familia es alto, la probabilidad de no participar en el mercado de trabajo se incrementa, reflejándose en una menor deserción escolar en dichos hogares.

La riqueza de la familia también reduce los incentivos de insertarse en el mercado de trabajo. Esto es claro, si se observa que el ingreso no laboral de la familia influye de manera negativa en la decisión de participar en el mercado de trabajo, ello independientemente del ámbito geográfico e incluso del sexo de los miembros de la familia.

Ante la existencia de un número mayor de niños menores de 14 años que dependen de la PEA familiar, es muy probable que la mujer disminuya su oferta de trabajo para dedicarse al cuidado de dichos niños. Esta explicación deja de ser clara si se observa que la presencia de niños menores de seis años, quienes requieren mayor cuidado, incrementa la probabilidad de participación, por lo que debe ensayarse otras explicaciones para tal fenómeno.

Es posible probar que se cumple la hipótesis del trabajador adicional ya que en todos los casos el mayor desempleo familiar está relacionado con una mayor participación en el mercado laboral.

Cuadro N° 12

**PERÚ URBANO: DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL
SEGÚN GÉNERO, 2002**

Variable explicativa	Mujer	Hombre	Total
VARIABLES INDIVIDUALES			
Edad	0.158*	0.201 *	0.158*
	21.580	25.830	31.630
Edad al cuadrado	-0.002*	-0.002*	-0.002*
	-21.030	-25.210	-30.770
Jefe	0.547*	0.411 *	1.099*
	8.390	5.300	29.620
Casado (a)	-0.275*	0.416*	-0.108*
	-5.940	6.300	-3.500
Educación	0.045*	0.063*	0.064*
	7.510	7.160	12.080
VARIABLES FAMILIARES			
Ingreso laboral resto de la familia	0.000	-0.000*	-0.000*
	0.000	-4.270	-3.170
Ingreso no laboral familiar	-0.000*	-0.000*	-0.000*
	-3.040	-4.960	-4.540
PET femenina/PET familiar	-0.320*	-0.859*	-0.635*
	-3.030	-6.730	-9.260
Miembros del hogar	-0.033*	-0.025*	-0.007
	-4.350	-2.630	-1.180
Menores de 14/PEA ocup familiar	-0.486*	-0.381 *	-0.481*
	-20.530	-14.610	-31.240
Menores de 6 años en el hogar	0.176*	0.291 *	0.192*
	7.410	9.020	10.980
Desempleo familiar	0.749*	0.654*	0.741*
	7.330	5.490	9.300
Educ. Promedio de la PEA familiar	-0.076*	-0.086*	-0.086*
	-11.430	-9.140	-14.860
Lima	-0.074*	-0.021	-0.051*
	-2.370	-0.520	-2.110
Constante	-1.511*	-1.97*	-1.539*
	-11.740	-14.690	-16.640
Casos	17,020	16,000	33,020
F estadístico	89.6	131.6	218.5

* Variable significativa al 95%

T de student ubicados debajo de los parámetros.

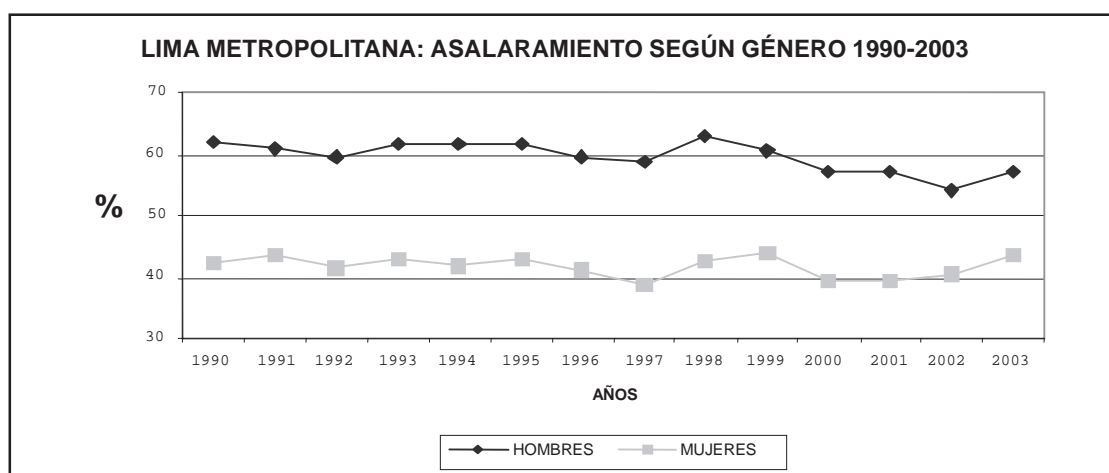
3. Brechas existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral

La lucha por la igualdad entre los géneros todavía está lejos de alcanzar sus metas. Diversos estudios dan cuenta de los notables avances experimentados a partir de los años '80, tanto a nivel de los espacios familiares, comunales como también laborales. Sin embargo, todavía persisten grandes diferencias al discriminar las condiciones de trabajo para los hombres y las mujeres; éstas últimas tienden a concentrarse en actividades de escasa productividad y, por consiguiente, con menores ingresos. Además, es importante preguntarse si estas brechas aumentan o disminuyen según el tamaño de las ciudades. Según Sinesio López¹⁴, existe una vinculación directa entre el grado de ejercicio de ciudadanía y la permanencia de estas brechas. A mayor ejercicio de los derechos, la magnitud de las brechas tiende a disminuir. Esto se observa con mayor intensidad en la región costera del país, donde se concentran las gran-

des ciudades. La situación opuesta se observa en las regiones de sierra y selva, que coinciden con mayores grados de población rural y de pobreza. En tal sentido, las brechas existentes deberían ser menores al comparar la realidad laboral de Lima Metropolitana frente a la realidad laboral urbana peruana.

Se examina, en primer lugar, la diferenciación por género de las condiciones de asalariamiento para el mercado laboral de Lima Metropolitana (Véase Gráfico N°8). Existe una gran brecha entre los porcentajes de fuerza laboral que accederían a condiciones de mayor regularidad y formalidad, según el género, que bordea el 20%. A lo largo de la última década, alrededor del 60% de los hombres se insertaba en ocupaciones formales, mientras que en las mujeres apenas sobrepasaba el 40%. Esto empeoraba cuando la actividad económica decaía.

Gráfico N° 8



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Encuesta de Niveles de Empleo, 1990-1995. Convenio MTPS-INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1996-2001 MTPE. Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo, Octubre 2002 y Julio 2003

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

14 Ver "Perú: ciudadanía, sociedad civil y transición democrática", presentación de Sinesio López para CARE PERÚ. Octubre, 2001.

Sin embargo, en los últimos dos años (de mayor crecimiento económico), esta brecha existente parecería reducirse fuertemente al registrarse un nivel superior al 40% de asalariamiento para las mujeres. Es decir, que habría más oportunidades de acceder a sistemas de seguridad social, entornos de mediana estabilidad y acceso a capacitación, entre otros beneficios. Es probable que la recuperación de la actividad económica esté demandando ma-

yores puestos de trabajo formales, vinculados a una mayor productividad, mientras que, por otro lado, diversos programas de capacitación brindados, tanto por el Estado como por otras organizaciones, y la expansión de servicios educativos de especialización en todo el país, estén absorbiendo una demanda de capacitación vinculada a la necesidad de constituir una fuerza laboral “empleable” para mantenerse acorde con las exigencias de la actividad económica.

3.1 Diferenciales de ingreso por género¹⁵

Otra de las más evidentes diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral es que cuando están ocupados, los hombres ganan más que las mujeres. Con la finalidad de conocer de manera precisa cuál es la magnitud, naturaleza y evolución de este diferencial de ingresos, en el Cuadro N° 13 se han estimado ecuaciones de ingreso del tipo Mincer de la forma¹⁶:

$$Y = a + dD + bX + e$$

donde Y es el logaritmo natural de los ingresos por hora, D es una variable ficticia que toma el valor 1 para el caso de las mujeres y 0 en el caso de hombres, X es un vector de atributos individuales que involucra *dummies* acumulativas para educación, sexo, experiencia laboral, condición de migración, ocupación independiente y jefe de hogar.

De acuerdo a las estimaciones realizadas para los últimos años en Lima Metropolitana, se puede observar que esta brecha se ha venido reduciendo a lo largo de la última década, especialmente a partir de los años 1990, como resultado de la eliminación de algunas ineficiencias y rigideces en el mercado laboral; a 2003 se constata que las mujeres ganan en promedio 10% menos que los hombres después de controlar por diversos atributos individuales (Véase Gráfico N° 9).

La pregunta que surge entonces es, ¿a qué se deben estas diferencias de ingresos? ¿Son tan diferentes las características individuales de los hombres y las mujeres? ¿O es que existen algunos otros factores que explican esos diferenciales? Para evaluar la naturaleza del diferencial de ingresos entre hombres y mujeres, se realizó una descomposición de la brecha siguiendo la metodología sugerida por Oaxaca (1993)¹⁷. En primer lugar, se estimaron ecuaciones separadas para hombres y mujeres. En segundo lugar, dado que las regresiones cruzan los valores promedio de las variables involucradas se cumple que:

$$\begin{aligned} \bar{Y}_M &= \hat{\Phi}_M \bar{X}_M \\ \bar{Y}_H &= \hat{\Phi}_H \bar{X}_H \end{aligned}$$

donde los $\hat{\Phi}$ representan los valores estimados de los coeficientes de las regresiones de hombres y mujeres respectivamente, y las barras sobre las variables denotan valores promedio. Por lo tanto, luego de manipular las ecuaciones, se puede llegar a:

$$\bar{Y}_H - \bar{Y}_M = \hat{\Phi}_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M) + \bar{X}_H (\hat{\Phi}_H - \hat{\Phi}_M)$$

15 Basado en el artículo "La mujer en el mercado laboral peruano: capacitación y participación laboral". En: Boletín de Economía Laboral Año 2, N° 6. Octubre 1997. PEEL.MTPE.

16 Mincer, Jacob (1974): *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research -NBER.

17 Ver: Oaxaca R.(1993): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", en *International Economic Review*, vol. 14 N° 1, pp. 693 - 709.

Cuadro N° 13

LIMA METROPOLITANA: ECUACIONES DE INGRESO, SEGÚN SEXO 1987-2003

	Años					
	1987	1991	1994	1996	2001	2003
Constante	1.59 (30,6)	1.45 (-24.4)	0.31 (-5,8)	0.17 (3,7)	0.82 (479.3)	0.70 (315.9)
Secundaria	0,42 (11,1)	0,24 (5,4)	0,33 (7,8)	0,22 (6,1)	0.3 (270.9)	0.07 (76.58)
Superior	0,72 (15,3)	0,45 (13,1)	0,57 (19,0)	0,50 (18,8)	0.7 (387.7)	0.9 (861.09)
Exp. laboral	0,05 (15,3)	0,03 (8,6)	0,03 (8,4)	0,02 (7,23)	0.02 (138.8)	0.022 (245.4)
Exp. laboral ²	-0,0006 (-10,6)	-0,0004 (-7,3)	-0,0003 (-4,4)	-0,0002 (-4,6)	-0.0003 (-121.4)	0.000 (-175.6)
Mujer	-0.257 (8,18)	-0.343 (9,8)	-0.233 (7,6)	-0.207 (7,5)	-0.18 (-146.4)	-0.1 (-114.6)
Mujer(%)	-25.7 (2,47)	-34.3 (9,9)	-23.3 (2,3)	-20.7 (1,2)	-18.0 (-341.8)	-10.0 (-359.5)
Independiente	0,13 (2,47)	0,32 (9,9)	0,07 (2,3)	0,03 (1,2)	-0.39 (-341.8)	-0.302 (-359.5)
Jefe de hogar	0,14 (-3,749)	0,05 (-1,242)	0,09 (2,6)	0,03 (0,9)	0.1 (72.8)	0.06 (59.24)
Migrante	-0,13 (-4,4)	-0,14 (-4,4)	-0,16 (-5,8)	-0,03 (-33,285)	-0.1 (-97.4)	0.172 (86.82)
R ²	0.28	0.19	0.21	0.17	0.14	0.29
F estadístico	151	78	98	58047	53750	0.00'
Número de casos	3067	2687	3049	3264	3096	2911

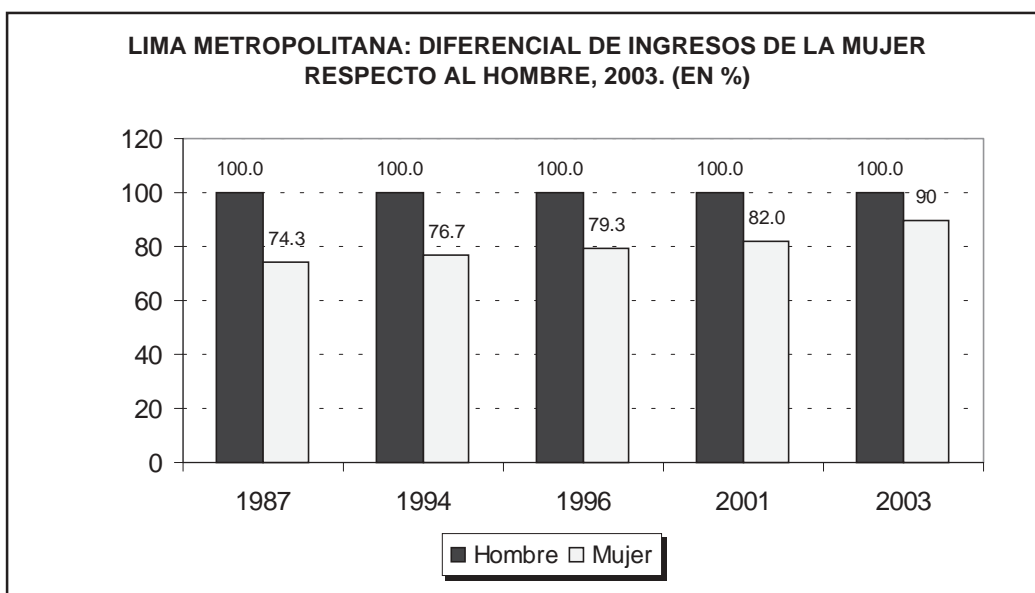
Fuente: Encuesta de Niveles de Empleo 1987-1994, ENAHO 1996 y 2003-III trimestre.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Nota: Los datos entre paréntesis se refieren a los valores del estadístico T.

*Para el año 2003 se muestra la Probabilidad en lugar del estadístico F.

Gráfico N° 9



Fuente: Encuesta de niveles de empleo 1987 a 1994, ENAHO 1996,2001,y 2003- III Trimestre.

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

Nota Técnica: Los porcentajes reflejan los diferenciales de ingresos luego de mantener constante las demás variables que explican el ingreso percibido. La técnica usada fue una regresión simple, la cual tuvo como variable dependiente el logaritmo del ingreso por hora.

Es decir, el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres tiene dos componentes. La primera parte del lado derecho de la ecuación representa aquella parte de las diferencias de ingreso que se originan por diferencias en atributos individuales observables. La segunda parte mide aquella parte de la brecha que no es justificada y es potencialmente indicativa de discriminación en el mercado laboral.

Los resultados de esta descomposición para Lima Metropolitana en el 2003 se muestran en el Gráfico N° 10. Estos indican que del 10.0% de diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, el 38% se explica por diferencias en los atributos de los hombres y las mujeres, en tanto que más de la mitad (62%) se explica por diferencias en los retornos, es decir, como consecuencia de una potencial discriminación en el mercado laboral.

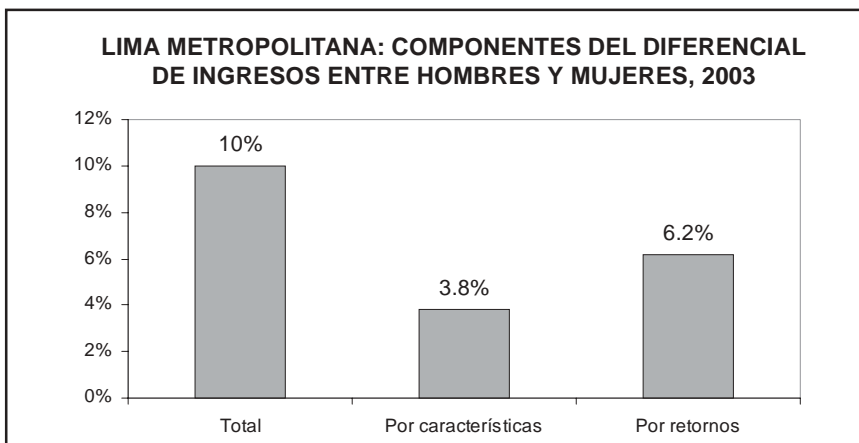
La principal conclusión obtenida de lo anterior, sugiere que en el mercado laboral peruano aún persisten imperfecciones que es necesario corregir con la finalidad de que la

productividad sea igualmente remunerada en el caso de los hombres y mujeres. Asimismo, la diferencia también puede ser reducida considerablemente, y quizás más fácilmente, a través de inversiones en capital humano como la educación y la capacitación para el trabajo, que se vean complementados por la provisión de servicios que faciliten el acceso de la mujer al mercado laboral.

Esta constatación revela notables disparidades que podrían deberse a dos factores: las mujeres se encuentran menos capacitadas a pesar de tener los mismos niveles de formación, o bien, existen percepciones sesgadas por los sistemas de género sobre sus capacidades efectivas a nivel de la demanda. Al parecer, la segunda opción podría contar con mayores elementos de realidad. Vale remarcar la persistencia de estas brechas resaltadas en estudios anteriores¹⁸, donde se constata que estas diferencias se daban a inicios de los años '80 solamente para las ocupaciones manuales.

18 Elías, Lidia y Garavito, Cecilia. *La mujer en el mercado de trabajo*. ADEC-ATC; Lima, 1993.

Gráfico N° 10



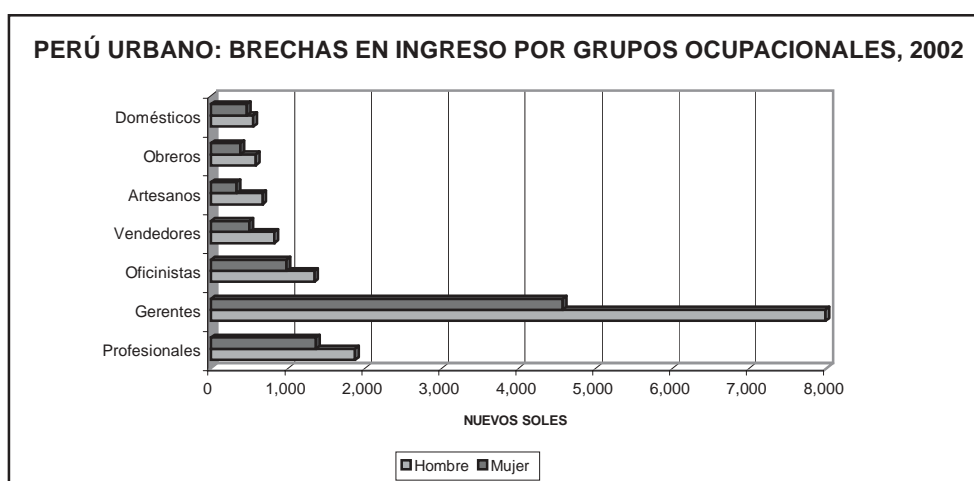
Fuente :MTPE, Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre 2003.
 Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Si bien es cierto que las actividades reproductivas son motivo de breves ausencias temporales a lo largo de la vida laboral, desde 1993 se ha avanzado bastante en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, acompañando con los cambios respectivos en la normatividad vigente. Además, la paulatina reducción de los niveles de fertilidad ha reducido de manera significativa esta diferencia. No obstante, las menores remuneraciones son aceptadas aún en situaciones de mayor liderazgo y poder, en los entornos más modernos de la economía (Véase Gráfico N° 11).

según los diferentes grupos ocupacionales. En todos ellos se registra una brecha, inclusive en aquellos que son ocupadas mayoritariamente por mujeres, como el trabajo doméstico, y tienden a aumentar en los niveles jerárquicos más vinculados a los espacios de poder. Tales brechas confirman que, a pesar de los avances obtenidos en los foros internacionales en cuanto al mayor acceso a los derechos económicos, todavía existe un amplio marco de intervenciones a efectuar en la perspectiva de lograr una mayor visibilización de la participación de las mujeres en la vida laboral, en condiciones efectivas de equidad.

Estas brechas se observan al discriminar,

Gráfico N° 11



Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.
 Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
 Nota: Ingresos en nuevos soles del cuarto trimestre del 2002

3.2 Variación de las remuneraciones de los asalariados privados por género¹⁹

Es importante conocer las brechas de ingreso que existen entre hombres y mujeres, para lo cual se realizará un análisis detallado del nivel de las remuneraciones y las tendencias que siguen los sueldos y salarios nominales y reales en los distintos sectores económicos del área urbana del país. Para ello se dispone la información proveniente de la Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios²⁰, realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)²¹. El análisis se realiza para Lima Metropolitana en los periodos de junio de 1996, junio de 2000, septiembre de 2002 y junio de 2003.

El principal componente de los costos laborales son las remuneraciones y, por tanto, explican en mayor medida las diferencias de costos entre hombres y mujeres. Es necesario recordar que la diferencia promedio entre las remuneraciones femeninas y masculinas es resultado de diversos factores. Incide en las remuneraciones de las mujeres no sólo la discriminación directa de ingresos por el mismo trabajo, sino que también dependen de los empleos a los que las mujeres acceden y de la valoración de los mismos. Esto, a su vez, puede estar sustentado por diferentes mecanismos discriminatorios no sólo en el ámbito del trabajo remunerado, sino también en otros ámbitos sociales.

Desde el punto de vista estadístico, la disparidad que queremos analizar dependerá de las diferencias de las remuneraciones en las respectivas ramas de actividad económica y de su composición por sexo, principalmente. Sin embargo dichas diferencias también dependerán de la categoría ocupacional en las distintas ramas de actividad económica y también de su composición por sexo.

3.2.1 Remuneraciones por género

En esta sección se analiza la distribución de las remuneraciones en cada rama de actividad ocupacional, según categoría ocupacional por sexo del trabajador. Asimismo se presenta la razón entre la RBN²² promedio de la mujer y el hombre (Véase Anexo N° 8).

Tal como se observó anteriormente, la remuneración bruta promedio presenta una tendencia creciente. Sin embargo, un análisis por género muestra que las RBN promedio de las mujeres es registran un promedio inferior a sus pares masculinos en todas las ramas de actividad económica.

En junio de 2003, el total de las remuneraciones brutas promedio de las mujeres alcanzan el 89% de los hombres, es decir la brecha de género llega al 21%. Pero tanto los valores absolutos de las remuneraciones, las diferen-

19 Esta sección se basa en el documento “Análisis de la variación de la remuneración según género. Junio de 1996 a junio de 2003” (documento interno) PEEL. MTPE.

20 Se identificaron registros de trabajadores con datos que podrían distorsionar los resultados, por lo cual se eliminaron registros para junio de los años 1996, 2000, 2002 y 2003 respectivamente.

21 Dicha encuesta permite medir el nivel y evolución de las remuneraciones de los trabajadores, que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada para la toma de decisiones de política salarial, estudio de la realidad nacional y la formulación y evaluación de planes de desarrollo.

22 La Remuneración Bruta Nominal (RBN) se obtuvo substrayendo de la remuneración bruta, los pagos no permanentes.

cias de las remuneraciones entre hombres y mujeres, y la razón entre las remuneraciones según sexo varían notoriamente según rama de actividad económica y categoría ocupacional. Para junio de 2003, la rama Agricultura y Pesca presentaba la menor brecha promedio de la remuneración bruta entre hombres y mujeres, seguido de Servicios No Gubernamentales. Estas brechas en las tres categorías ocupacionales sumaban 30.4% y 50.2%, respectivamente. Aún no conociendo el sueldo de las mujeres en algunas categorías ocupacionales, esta rama es la que presenta menor brecha entre los sueldos por género para el periodo señalado.

El grupo ocupacional de ejecutivos es quien presenta la mayor brecha de remuneraciones brutas promedio por género con el 65.3%, ubicándose en la rama de Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones. Contrariamente, la rama Agricultura y Pesca es la rama que presenta la menor brecha (1.8%). En el grupo de empleados, las diferencias no son muy marcadas, así tenemos que la rama con mayor brecha es Construcción con 24.1% y la menor brecha la presenta Comercio con 7.2%.

En el grupo ocupacional de los obreros, destaca en ese mes de referencia, la rama de Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones, el cual presenta una brecha de 175.5% a favor de las mujeres. En tanto la rama de Agricultura y Pesca presenta la menor brecha con 17.3%.

3.2.2 Determinantes de la variación en las remuneraciones por género.

Para conocer los determinantes que influyen en la variación de las remuneraciones brutas, se elaboró un modelo de regresión, tomando en cuenta las variables edad, sexo y años de actividad laboral en la empresa. Dada la variación que se presenta en la Remuneración Bruta se consideró estadísticamente ventajoso construir un modelo para cada rama de actividad económica.

La edad del trabajador y los años de actividad laboral en la empresa, resultaron ser variables explicativas en la variabilidad de la remuneración bruta del trabajador en la mayoría de las ramas de actividad económica.

En la rama de Agricultura y Pesca, los años de actividad laboral de la empresa no resultaron significativos²³. Asimismo, para la rama de Industria y Construcción, la variable sexo no representó una asociación significativa con la remuneración bruta (Véase Anexo N° 9).

En la rama de Agricultura y Pesca, la diferencia en la remuneración bruta según género indica que en promedio las mujeres ganan S/. 603.3 soles más que los hombres. En tanto en Minería los hombres ganan en promedio S/. 1410.8 más que las mujeres. Esta diferencia también se aprecia en la rama Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones en un monto de S/. 1,471 a favor de los hombres.

23 A un nivel de significancia del 5%.

4. Formación del capital humano femenino en el mercado laboral: retos y potencialidades

Al incorporar en el análisis la variable género, es común encontrar notables diferencias en los ingresos promedio entre los miembros de la fuerza laboral. Considerando según el

nivel educativo obtenido, se puede observar que las brechas aumentan proporcionalmente al nivel de formación educativa (Véase Cuadro N° 14).

Cuadro N° 14

PERÚ URBANO: INGRESO LABORAL PROMEDIO DE LA PEA OCUPADA REMUNERADA Y DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO Y GÉNERO 2002

Nivel Educativo	Ingreso Laboral Promedio en S/.	%
Hombre	987	100
Sin nivel	485	10.5
Primaria completa	597	27.7
Secundaria completa	879	41.1
Técnica completa	1,093	9.7
Universitaria completa	2,762	11
Mujer	669	100
Sin nivel	368	17.7
Primaria completa	419	24.9
Secundaria completa	524	34.1
Técnica completa	777	11
Universitaria completa	1,910	12.3

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares IV trimestre 2002.

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

Nota: Ingresos en nuevos soles del cuarto trimestre del 2002.

Es interesante ver la relación entre los niveles de desocupación abierta de las mujeres y su preparación para la vida laboral. El desempleo abierto afecta particularmente a las mujeres que cuentan con niveles de formación mediana, en particular a las que cuentan con nivel secundario y superior no universitario. En términos relativos, las mujeres contarían con menor competencia para

desenvolverse en ocupaciones que requieren menores destrezas y habilidades; o bien, serían preferidas para ocupar algunas actividades que demandan menores esfuerzos de formación formal educativa. Los niveles de desocupación para los hombres siguen con cierta similitud el mismo comportamiento (Véase Cuadro N° 15).

PERÚ URBANO: PEA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO 2002 (EN %)

PEA	Condición de Actividad		Total relativo	Total Absoluto
	Ocupado	Desocupado		
Nivel Educativo				
Hombre	92.2	7.8	100	4,594,187
Sin nivel	95.4	4.6	100	53,484
Primaria	93.9	6.1	100	846,855
Secundaria	91.7	8.3	100	2,363,240
Superior no Univ.	92.6	7.4	100	613,623
Superior Univ.	91.6	8.4	100	716,984
Mujer	91.9	8.1	100	3,646,280
Sin nivel	97.3	2.7	100	187,856
Primaria	93.9	6.1	100	862,928
Secundaria	90.3	9.7	100	1,495,072
Superior no Univ.	90.9	9.1	100	556,097
Superior Univ.	92.1	7.9	100	544,328

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Al examinar las categorías ocupacionales según los niveles educativos (Véase Cuadro N° 16) es posible comprobar la mayor presencia de mujeres sin niveles educativos en categorías de ocupación menos exigentes. Llama la atención la presencia de mujeres con niveles superiores de formación ubicadas como trabajadoras domésticas o familiares no remuneradas. También resalta la mejor formación

de la fuerza laboral femenina que es absorbida por el segmento estatal, en comparación al sector privado, cuya dispersión es bastante alta. Por último, en el trabajo independiente o autoempleo cabe una dispersión importante. Sin embargo, esa es la mejor manera de encubrir el desempleo abierto en el país, donde la informalidad y precariedad generan reducidos ingresos laborales.

Cuadro N° 16

**PERÚ URBANO: MUJERES OCUPADAS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL
SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2002 (EN PORCENTAJES)**

Nivel Educativo	Empleador	Empleado Privado	Empleado Público	Obrero Privado	Obrero Público	Trabajador Independiente	Trabajador Familiar no remunerado	Trabajador del Hogar	Practicante otros n.e.o.c.	Total
Sin Nivel	6.0	0.4	0.4	4.8	5.3	9.0	9.1	4.2	-	5.5
Primaria	25.5	4.5	0.7	27.4	39.0	35.4	30.7	33.4	29.3	24.2
Secundaria	33.5	37.0	16.2	58.1	39.1	38.7	47.6	56.1	33.9	40.3
Superior no Univ.	10.5	26.2	36.0	6.7	10.1	10.7	8.0	5.2	-	15.1
Superior Univ.	24.5	32.0	46.8	3.0	6.6	6.2	4.5	1.1	36.7	15.0
Total Relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total Absoluto	87,699	655,003	346,033	256,076	22,520	1,234,700	377,621	367,254	3,252	3,350,159

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares IV Trimestre 2002.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Los niveles de formación del capital humano peruano se han ido incrementando en las últimas décadas. Por un lado, la expansión de la oferta educativa ha asegurado niveles de formación promedio que superan la educación primaria. No obstante, todavía existen brechas importantes en el acceso a los servicios educativos entre hombres y mujeres. La deserción escolar en las niñas a lo largo de la adolescencia constituye un grave obstáculo para su posterior incorporación en la vida laboral. El problema de los embarazos adolescentes conforma parte de la agenda de salud pública que amerita mayores esfuerzos preventivos en el entorno escolar. Además, debido a situaciones de extrema pobreza, en algunos casos, las hijas son requeridas para apoyar las labores domésticas y se ven obligadas a abandonar la escuela, aún en contra de su voluntad. Estos factores contribuyen a plasmar condiciones poco favorables para la vida laboral de aquellas mujeres, quienes tienden a concentrarse en las ocupaciones eventuales de servicios con ínfimos niveles de remuneración y que son poco exigentes en habilidades.

En términos generales, a medida que los niveles de analfabetismo se han reducido en el país en los últimos años, las diferencias entre ambos géneros se están acercando. Al comparar los niveles educativos de la fuerza laboral del mercado limeño, considerando el sexo, es posible confirmar estas afirmaciones (Véase Cuadro N° 17).

La primera constatación es que el acceso a la educación sigue siendo menor para las mujeres, donde cerca al 30% todavía no alcanza a fijar las destrezas básicas para enfrentarse a la vida laboral. Es importante destacar que el 48% de las mujeres alcanzan hasta el nivel secundario para incorporarse a un mercado laboral competitivo. Es en este nivel donde se observa la mayor diferencia de porcentajes, posiblemente debidas a la temprana interrupción de la etapa formativa para asumir tareas vinculadas al rol reproductivo.

Cabe mencionar el similar nivel de acceso a la formación superior registrado para hombres y mujeres; sin embargo, el matiz se deriva de la formación universitaria que es mayor para las hombres (14.9% frente al 13%, que caracteriza a las mujeres).

Cuadro N° 17

**LIMA METROPOLITANA:
PEA POR NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO
SEGÚN GÉNERO 2003**

Nivel Educativo	%
Hombre	100.0
Sin nivel	0.5
Primaria	22.4
Secundaria	54.0
Superior	23.2
Mujer	100.0
Sin nivel	2.2
Primaria	26.6
Secundaria	48.2
Superior	23.0

Fuente: MTPE - ENAHO III trimestre 2003.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

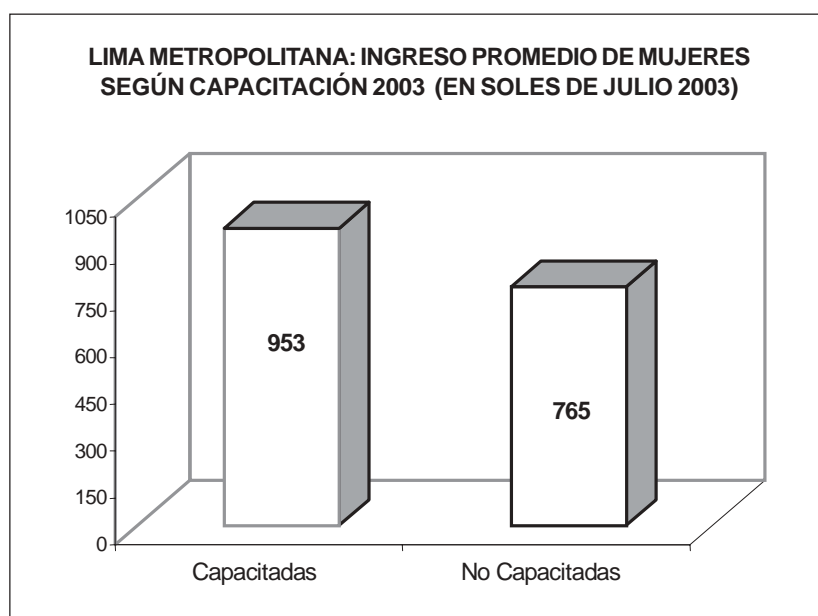
Muchos estudios enfatizan la importancia de las inversiones en el capital humano sobre los ingresos familiares. Según un estudio de GRADE²⁴, el nivel de formación educativa, la experiencia laboral y el tamaño de las familias, constituyen tres factores cruciales que pueden determinar si una unidad familiar puede abandonar definitivamente las condiciones de pobreza o no. De estos tres aspectos es posible emprender acciones sobre las dos primeras, en tanto la tercera constituye un aspecto del entorno privado de las familias.

24 Escobal-Saavedra-Torero. *Los activos de los pobres en el Perú*. Documento de Trabajo 26. GRADE; Lima, 1998.

Otro estudio²⁵ señala que existe niveles de retorno económico más favorable en aquellos trabajadores que accedieron a un Instituto Tecnológico Superior; más aún entre los que tuvieron un tipo de formación dentro de la empresa. Esta incidencia del factor formativo en las remuneraciones también es registrada en el caso particular de las mujeres. Al comparar al segmento de mujeres que han recibido ca-

pacitación para mejorar sus destrezas en el campo laboral con las que no han recibido, es posible constatar un mejor nivel en las remuneraciones percibidas (Véase Gráfico N° 12) para las primeras. La demanda de estos cursos varía, evolucionando de acuerdo a los requerimientos de la actividad productiva. Comparando con la información disponible a 1996 es posible observar algunos cambios.

Gráfico N° 12



Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Hogares III trimestre 2003.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Por ejemplo, la habilidad que tenía mayor demanda de las mujeres hacia el año 1996 considerando todo el mercado laboral peruano, era la de corte y confección, mostrando una superioridad bastante marcada con respecto al resto. En segundo lugar venía el curso en computación y sistemas. Según los datos registrados, esta vez para Lima Metropolitana, es el de computación el que cuenta con mayor demanda, pasando a un segundo plano el de corte y confección (Véase Anexo N° 10). Esto demues-

tra un gran giro, en cuanto a las demandas de destrezas y habilidades, experimentado como resultado de la mayor importancia que adquiere la computación en la vida económica y la menor importancia que tiene la confección de textiles, frente a la importación masiva de ropa a menor costo. Este cambio revela también la flexibilidad requerida en los cursos de capacitación, que tienen que atender una demanda variable y acorde con las nuevas exigencias expresadas en la demanda.

25 García, Norberto. *Políticas de empleo, competitividad y crecimiento*. Seminario internacional Empleo y Pobreza, octubre 2003. IRD – CIES – IEP – INEI; Lima, 2003.

Asimismo, también es posible observar (Véase Gráfico N° 13) que estas capacitaciones no garantizan mayores niveles de ocupación en la actividad económica. En efecto, las mujeres que habían recibido cursos de capacitación en cocina y en confección, afrontaban niveles de desocupación cercanos al 50%. Mientras tanto, actividades como la administración de empresas, la educación inicial y la enfermería técnica, aseguran, niveles de ocupación a más del 60% de las mujeres, sin evitar con ello la presencia de altos niveles de subutilización profesional.

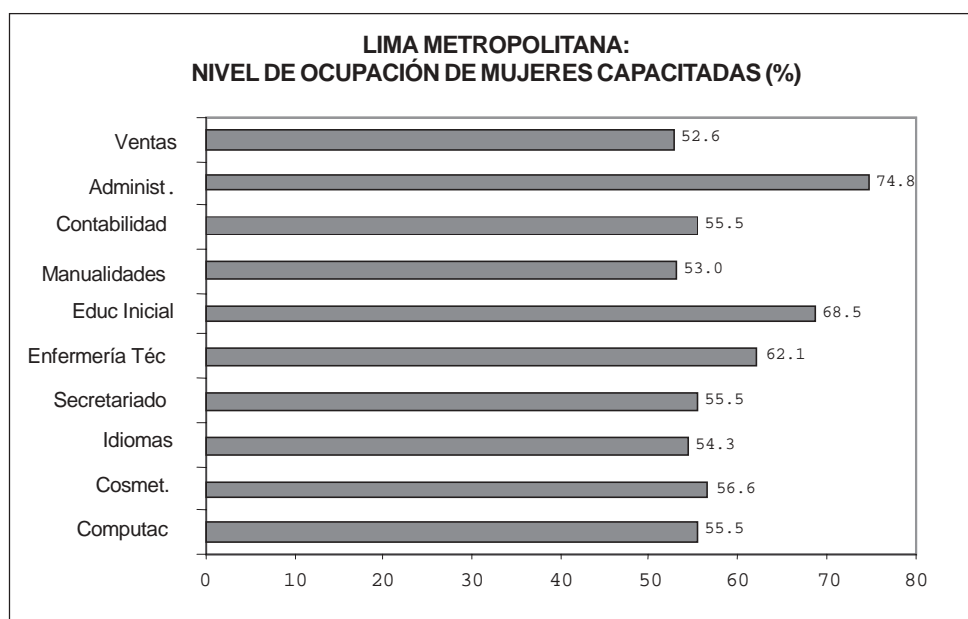
Tal como se ha constatado, en el mercado laboral peruano existen evidencias de discriminaciones en detrimento de la participación de las mujeres en los mercados laborales. Asimismo, se ha comprobado una demanda creciente de la mano de obra femenina en los diferentes segmentos laborales, particularmente en actividades donde predominan condiciones de informalidad y precariedad. En una perspectiva de equidad de género sería imprescindible emprender acciones que favorezcan una mejor incorporación de las mujeres a la vida productiva, en particular, en aquellas actividades donde todavía se observan algunas barre-

ras, como por ejemplo, en las actividades vinculadas a la producción de bienes.

Las barreras pueden ser de dos tipos: las primeras son aquellas que no son percibidas directamente y provienen de los sistemas de género. Las segundas son las institucionales. En el primer caso, existe una notable invisibilización de las capacidades de las mujeres, en particular, en los aspectos tecnológicos. A las mujeres se les asocia tradicionalmente con las actividades de servicios personales, que parecieran carecer de necesidades de innovación tecnológica correspondiente. En este aspecto será importante desarrollar actividades de calificación técnica de la oferta de mano de obra. Como los cambios en los registros de las memorias colectivas toman largos plazos, será indispensable intervenir además en el segundo tipo de barreras.

A nivel institucional se observa diversos factores que limitan las capacidades de emprendimiento y/o de incorporación en los mercados laborales urbanos. Por ejemplo, facilitar el acceso al crédito estimularía diversas actividades micro-empresariales, con la debida asesoría especializada.

Gráfico N° 13



Fuente: MTPE-Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre 2003.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Otro claro ejemplo clave constituye la ausencia de información, que representa una de las principales limitaciones que reducen los niveles de competitividad de las unidades económicas. Por un lado, existen numerosas pequeñas intervenciones que consolidan la producción de artículos de consumo entre diversas unidades micro-empresariales conformadas a partir de organizaciones sociales; sin embargo, la articulación con la demanda debe estar al inicio para asegurar niveles de éxito. Esta vinculación entre la oferta y la demanda también debe asegurarse en los mercados de trabajo.

En tal sentido, no existen claros vínculos entre los centros de formación tecnológica y las unidades productivas, salvo entidades especializadas tales como el SENATI, el mismo que cuenta con información oportuna sobre las demandas de puestos de trabajo en el mercado de trabajo asalariado.

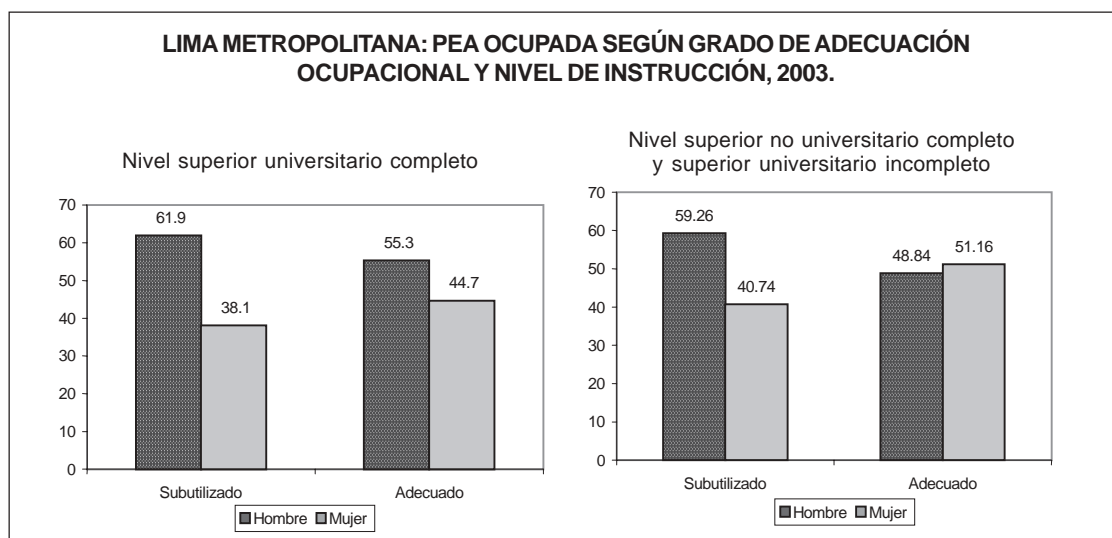
Similares experiencias se podrían diseñar para asegurar mejores vínculos entre los agentes que confluyen en los mercados laborales, a fin de evitar que la informalidad continúe actuando en detrimento de la fuerza laboral femenina, contribuyendo a reducir sus niveles de vulnerabilidad.

Indicador de Adecuación Ocupacional ²⁶

La adecuación ocupacional se presenta cuando las ocupaciones desempeñadas se corresponden debidamente con la formación obtenida. En caso de que esto no ocurriese se está frente a un desajuste que puede tener dos manifestaciones: i) sobreutilización, cuando la ocupación ejercida requiere una calificación superior a la obtenida; y ii) subutilización, cuando la ocupación desempeñada requiere un nivel de calificación menor al adquirido. De ambas situaciones la más significativa es la segunda, tanto por su magnitud como por las ineficiencias que se generan en la economía.

La tasa de subutilización ocupacional de la población femenina con estudios universitarios completos en Lima Metropolitana en el año 2003 registró 38%, frente al 40.7% de las mujeres con estudios superiores no universitarios completos y superior universitario incompleto. Es decir, más de la tercera parte de la PEA ocupada femenina se encuentra subutilizada laboralmente, desperdiciando sus competencias en labores que le exigen una calificación menor. Las adecuadamente utilizadas se mantuvieron en 44.7% y 51.1% respectivamente (Véase Gráfico N° 14).

Gráfico N° 14



Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre 2003.
Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

²⁶ Esta sección se basa en el documento «El Estado del Empleo en el Perú. 2003». 2004. MTPE.

Una razón que estaría explicando este importante nivel de subutilización sería la existencia de una falta de adaptación suficiente del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo. Esta situación de divorcio o falta de articulación entre las instituciones que representan la oferta educativa o formativa para el empleo y las instituciones empresariales demandantes de personal capacitado estarían determinando principalmente el subempleo por calificaciones.

En estos tiempos que el mercado laboral se encuentra en un nivel altamente competitivo, la revisión del currículum universitario y su adaptación a las necesidades de la empresa moderna es más que una imperiosa necesidad. Sin embargo, aparentemente no existe un buen acercamiento de las empresas con las universidades. De esta forma, se pierde la oportunidad de que expliquen sus requerimientos profesionales.

Los ocupados de nivel universitario en las principales ciudades del interior presentan un alto grado de subutilización ocupacional, pues

cerca de la mitad de ellos, (46.7%) en promedio, no se desempeñan en ocupaciones relacionadas a su profesión. Las mayores diferencias entre ciudades ocurren en Chimbote y Huancayo, donde la ciudad de Chimbote presenta el menor grado de subutilización, 32% y Huancayo el mayor con 58% (Véase Anexo N° 11).

A diferencia de los ocupados de nivel universitario, los profesionales de nivel técnico presentan el mayor grado de subutilización ocupacional superando en casi 10 puntos a aquellos, ya que en promedio el 55% de las personas que han realizado estudios de nivel técnico o no han concluido sus estudios universitarios, laboran en ocupaciones que requieren un nivel de calificación menor al que estos poseen. Siendo Cajamarca y Pucallpa las únicas ciudades que presentan porcentajes de subutilización menores al 50%. Mientras que la ciudad que tiene el mayor porcentaje de técnicos subutilizados es Arequipa, la cual presenta un porcentaje de 65 puntos (Véase Anexo N° 12).

5. Conclusiones

Este estudio ha presentado algunos de los retos todavía existentes en la incorporación de las mujeres a los mercados laborales urbanos. A manera de síntesis se plantea las siguientes conclusiones:

1. La distribución de la Población Económicamente Activa femenina según ámbito geográfico no varía mucho de la registrada para la PEA total. Así, el 30% de la PEA femenina se ubica en Lima Metropolitana, el 35% en el ámbito rural y el restante 35% en el Resto Urbano. Entre las características de inserción laboral de la PEA femenina, se observan diferencias según el ámbito geográfico. En el ámbito urbano y rural, la mayoría de las mujeres participan en el mercado laboral como independientes, pero sólo en el ámbito rural el 56% de las mujeres son consideradas como trabajadoras familiares no remuneradas. Los ingresos promedio laborales de las mujeres del área urbana son seis veces los ingresos que perciben las mujeres rurales. De otro lado, las mayores horas trabajadas del sector femenino urbano se llevan a cabo en las micro, pequeñas y medianas empresas.
2. Los estudios económicos realizados suelen enfatizar la incidencia de las variables individuales sobre la decisión de participar o no en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta decisión de participar responde a una estrategia familiar, el individuo toma en cuenta no sólo sus necesidades personales, sino también aquellas de su entorno familiar. Así, en una situación de crisis económica que han afrontado las familias peruanas en los últimos años, la mayor incorporación de las mujeres a la vida laboral, ha contribuido a operar un cambio importante en la sociedad peruana.
3. La presencia de las mujeres está lejos de alcanzar los niveles de equidad deseados. Se constatan diferencias importantes, en particular, aquellas vinculadas a los ingresos percibidos. Para los mismos tipos de ocupaciones, y en las mismas actividades económicas, un hombre percibe en promedio una mayor remuneración que una mujer. Esta diferencia, lejos de responder a fallas existentes en los mercados laborales, tiende a confirmar la permanencia de enfoques que priorizan la vinculación de las mujeres a los roles reproductivos, reduciendo su percepción de agente productivo. Estas expresiones del sistema de género vigente, aunado al menor acceso de las mujeres a los servicios educativos, generan una mayor concentración femenina en determinadas ocupaciones y actividades, generalmente vinculadas a menores productividades, susceptibles a condiciones de informalidad y precariedad, que permiten reforzar una suerte de círculo vicioso. Si bien las brechas tienden a reducirse paulatinamente, resulta todavía importante el promover acciones de visibilización de los roles productivos en las mujeres, para cambiar los registros en las memorias colectivas.
4. Por el lado de los niveles jerárquicos más elevados, las diferencias en los ingresos según sexo, resultan más evidentes. Se trata de entornos más competitivos, donde los agentes deberían contar con mayor nivel de empoderamiento, y por consiguiente, con mayores niveles de negociación frente a un demandante. Sin embargo, las elevadas brechas señalan que podría haber discriminación en determinados segmentos laborales. Es preciso difundir información sobre los derechos laborales. Es preciso difundir información sobre los derechos laborales, aún en los espacios más competitivos para intentar reducir los intentos de vulnerar los derechos de las mujeres.

5. La necesidad de conciliar las labores productivas y reproductivas en las mujeres que lideran los hogares, constituye un claro desafío para los promotores y diseñadores de actividades de capacitación a tales segmentos vulnerables. Es importante desarrollar acciones de capacitación técnica de las mujeres, sea a través de organizaciones colectivas o a nivel individual, a favor de una mayor incorporación, y en mejores condiciones, de las mujeres en nuevos segmentos del mercado laboral. Así mismo, será importante considerar posibilidades de capacitación y formación profesional, en particular, en oficios y ocupaciones «no tradicionales» que faciliten su mayor participación en actividades que generan mayor valor agregado. Además de la formación en los temas de producción de bienes de consumo, es necesario adicionar cursos complementarios que generen capacidades en la gestión comercial a fin que las pequeñas productoras asuman destrezas en determinadas competencias en la canalización hacia los nichos de mercados existentes.
6. Asimismo, tomando en cuenta el sector del auto-empleo, será importante tomar en cuenta las barreras institucionales que limitan a las mujeres la formación de microempresas, en particular, las que lideran unidades familiares. Así se podrían considerar programas que faciliten el acceso de las mujeres a diferentes activos tales como la información, capital, crédito y tecnología. Este factor es bastante crucial en un contexto de expansión de las exportaciones no tradicionales y de tratados de negociación comercial que podrían ofrecer incentivos al aumento de productividad en las pequeñas y microempresas. En este caso, incorporar estrategias de concursos de premios permite difundir y replicar ideas de micro-negocios exitosos a bajo costo.

Bibliografía

- Barrig, Maruja.** *La Familia en Lima de los Noventa: estructura, empleo y estrategias.* ADEC-ATC; Lima, 1992.
- Barrig, Maruja.** *Investigación sobre empleo y trabajo femenino: una revisión crítica.* RPCS-VOL 1, No. 2 (abril 1988) 7-39.
- CARE PERU – AID.** *Nuevos horizontes para la educación de las niñas.* Abril 1998. marzo 2002. Memoria. Lima; 2002.
- Chacaltana, Juan – García, Norberto.** *Mujer, Empleo y Pobreza: La experiencia reciente de los países andinos.* Documento de Trabajo 100. OIT; Lima, 1998.
- Del Valle, Delma.** El Empleo en el Perú y la Mujer. En: Barrig, Maruja (Edit.). *Mujer, Trabajo y Empleo.* Asociación de Defensa y Capacitación Legal; Lima, 1985.
- Elías, Lidia – Garavito, Cecilia.** *La Mujer en el Mercado de Trabajo.* ADEC-ATC; Lima, 1993.
- Escobal-Saavedra-Torero.** *Los activos de los pobres en el Perú.* Documento de Trabajo 26. GRADE; Lima, 1998.
- Fuertes, Patricia.** *Análisis e incorporación de la dimensión de género en los proyectos de desarrollo y su gestión.* Documento de Trabajo, PAED. DESCO; Lima, s/f.
- Garavito, Cacilia – Vattuone, María Elena – Solorio, Fortunata.** *La investigación de género en el Perú.* Investigaciones breves 6. CIES; Lima, 1997.
- García, Norberto.** Síntesis de las propuestas de la Red de Políticas de Empleo. En: *Economía y Sociedad* No. 51. Lima; CIES, abril 2004.
- García, Norberto.** Políticas de empleo, competitividad e crecimiento. Seminario Internacional Empleo y Pobreza, octubre 2003. IRD – CIES- IEP – INEI; Lima, 2003.
- Herrera, Javier.** *La pobreza en el Perú: una visión departamental.* INEI – IRD; Lima, 2002.
- López, Sinesio.** «Perú: ciudadanía, sociedad civil y transición democrática», presentación de Sinesio López para CARE PERU, en octubre del año 2001
- Mincer, Jacob** (1974). *Schooling, Experience and Earnings.* New York. National Bureau of Economic Research – NBER.
- Ministerio de Trabajo.** *Boletín de Economía Laboral.* 2004, número 29-29. Lima; 2005.
- Ministerio de Trabajo.** *Boletín de Economía Laboral.* Octubre 1997, año 2, número 6. Lima; 1997.
- Ministerio de Trabajo.** *Boletín de Economía Laboral.* Abril 2000, año 4, número 16. Lima; 1997.
- Ministerio de Trabajo.** El estado en el empleo en el Perú.2004.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE.** El estado del empleo en el Perú.2004.
- Oaxaca R. (1993)** «Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Markets» en *International Economic Review*, vol. 14 N° 1.

- OIT.** *El Trabajador Independiente Urbano: un enfoque de oferta laboral familiar.* OIT; Ginebra, 2000.
- Paredes, Peri – Tello, Griselda.** *Pobreza Urbana y Trabajo Femenino.* ADEC-ATC; Lima, 1988.
- Paredes, Peri – Tello, Griselda.** *Los Trabajos de las Mujeres: Lima, 1980 – 1987.* ADEC-ATC; Lima, 1989.
- Tocón, Carmen.** *Entre ollas y cucharones. ¿Movimiento social o movimiento de base? Las organizaciones de mujeres para la alimentación.* La Casa de La Mujer. Chimbote, 1999.
- Verdera, Francisco.** *El Empleo en el Perú: un nuevo enfoque.* IEP; Lima, 1983.

Anexo N° 1

PERÚ: RAZONES DE INACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN FEMENINA SEGÚN RANGO DE EDAD, 2002

URBANO					
Estructura Demográfica					
MOTIVO	14-24	25-44	45-54	55 A MÁS	TOTAL
Esperando inicio de trabajo	0.6	0.7	0.2	0.1	0.5
Estudiando	72.3	5.9	0.5	0.0	28.4
Quehaceres del hogar	24.3	86.7	88.7	65.4	58.3
Jubilado o rentista	-	0.1	3.1	14.8	4.2
Enfermo o incapacitado	1.4	4.6	6.0	13.5	5.9
Otro	1.4	2.1	1.6	6.2	2.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
RURAL					
Estructura Demográfica					
MOTIVO	14-24	25-44	45-54	55 A MÁS	TOTAL
Esperando inicio de trabajo	0.2	0.3	-	0.2	0.2
Estudiando	56.1	0.7	-	0.1	24.6
Quehaceres del hogar	40.4	90.7	85.3	62.9	62.4
Jubilado o rentista	-	-	-	1.8	0.4
Enfermo o incapacitado	1.9	7.3	13.3	25.6	9.3
Otro	1.4	1.1	1.4	9.5	3.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares. IV trimestre-2002.

Elaboración: MTPE-Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

**LIMA METROPOLITANA: PARTICIPACIÓN LABORAL
SEGÚN GÉNERO 1970-2003**

Años	Hombre (1)	Mujer (2)	Diferencia (1)-(2)
1970	72.4	34.1	38.3
1971	79.0	37.6	41.4
1972	72.3	31.5	40.8
1973	75.3	33.3	42.0
1974	73.4	33.4	40.0
1975	72.6	34.6	38.0
1976	75.4	34.3	41.1
1977	74.3	38.3	36.0
1978	74.8	37.3	37.5
1979	74.8	39.0	35.8
1980	75.7	39.6	36.1
1981	74.8	35.5	39.3
1982	70.0	36.3	33.7
1983	71.9	36.3	35.6
1984	72.6	39.5	33.1
1985	74.5	44.7	29.9
1986	76.4	49.8	26.6
1987	74.8	47.8	27.0
1988	75.0	47.7	27.3
1989	75.1	47.5	27.6
1990	74.3	46.4	27.9
1991	70.4	42.3	28.1
1992	73.1	42.6	30.5
1993	76.1	45.2	30.9
1994	75.3	45.6	29.7
1995	77.3	48.9	28.4
1996	73.4	47.1	26.3
1997	77.5	53.2	24.3
1998	77.2	53.7	23.5
1999	76.7	56.0	20.7
2000	76.8	51.4	25.4
2001	76.2	55.8	20.4
2002	75.3	51.8	23.5
2003	72.9	54.2	18.7

Fuente: MTPE - Boletín de Economía Laboral N ° 7, 1970 - 1995. A partir de 1996, fueron calculadas usando la ENAHO - Especializada en Niveles de Empleo. Elaboración: MTPE.
Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

**PERÚ TOTAL: POBLACIÓN Y FUERZA DE TRABAJO
SEGÚN SEXO, 2002 (EN PORCENTAJES)**

	Hombre	Mujer Relativo	Total	Total Absoluto
Población total	49.2	50.8	100.0	27,482,097
Urbana	48.5	51.5	100.0	15,563,001
Rural	50.2	49.8	100.0	11,919,096
Población en edad de trabajar (PET)	48.4	51.6	100.0	18,610,848
Urbana	47.6	52.4	100.0	12,793,115
Rural	50.2	49.8	100.0	5,817,733
PEA ocupada	56.2	43.8	100.0	12,070,072
Urbana	55.8	44.2	100.0	7,590,156
Rural	56.8	43.2	100.0	4,479,916
PEA desocupada	53.8	46.2	100.0	701,712
Urbana	54.7	45.3	100.0	653,326
Rural	42.5	57.5	100.0	48,386
Tasas				
Tasa de actividad (PEA/PET)	79.4	58.5	68.6	
Urbana	75.4	54.5	64.4	
Rural	87.8	67.8	77.8	
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)	5.3	5.8	5.5	
Urbana	7.8	8.1	7.9	
Rural	0.8	1.4	1.1	

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares. IV trimestre - 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Notas: La población en edad de trabajar (PET) incluye a las personas de 14 años y más de edad.

Anexo N° 4

PERÚ URBANO: INGRESO LABORAL PROMEDIO DE LA PEA OCUPADA REMUNERADA Y DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL Y GÉNERO 2002

Grupo Ocupacional	Ingreso Promedio en S/.	%
Hombre	987	100.0
Profesionales, técnicos y ocupaciones afines	1,875	18.4
Gerentes, administradores y funcionarios	7,993	0.6
Empleados de oficina	1,344	6.0
Vendedores	824	12.9
Agricultores, ganaderos y pescadores	385	11.4
Mineros y Canteros	1,464	0.9
Artesanos y Operarios	670	20.3
Obreros, Jornaleros y ocupaciones N.E	582	6.0
Conductores	768	11.1
Trabajadores de los servicios	759	12.1
Trabajadores del Hogar	552	0.4
Mujer	669	100.0
Profesionales, técnicos y ocupaciones afines	1,366	18.1
Gerentes, administradores y funcionarios	4,576	0.1
Empleados de oficina	982	8.2
Vendedores	502	33.0
Agricultores, ganaderos y pescadores	230	5.1
Mineros y Canteros	433	0.1
Artesanos y Operarios	337	7.4
Obreros, Jornaleros y ocupaciones N.E	381	0.5
Conductores	507	0.2
Trabajadores de los servicios	474	14.8
Trabajadores del Hogar	468	12.5

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

*Nota: Ingresos en nuevos soles del cuarto trimestre del 2002

Anexo N° 5

Lima Metropolitana: Distribución de los trabajadores por sexo, según edad y sexo del trabajador 1996 - 2003

Grupo de edad		Jun-96			Jun-03		
		Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
14 - 24	N°	171	506	677	33,091	23,818	56,909
	% de Edad	25.3	74.7	100.0	58.1	41.9	100.0
	% de Sexo	0.1	0.4	0.2	9.7	13.8	11.1
25 - 44	N°	159,382	73,986	233,368	221,856	117,729	339,585
	% de Edad	68.3	31.7	100.0	65.3	34.7	100.0
	% de Sexo	51.7	63.3	54.9	65.0	68.1	66.0
45 - 54	N°	78,593	27,358	105,951	58,944	22,621	81,565
	% de Edad	74.2	25.8	100.0	72.3	27.7	100.0
	% de Sexo	25.5	23.4	24.9	17.3	13.1	15.9
55 a más	N°	70,142	15,006	85,148	27,375	8,706	36,081
	% de Edad	82.4	17.6	100.0	75.9	24.1	100.0
	% de Sexo	22.8	12.8	20.0	8.0	5.0	7.0
Total	N°	308,288	116,856	425,144	341,266	172,874	514,140
	% de Edad	72.5	27.5	100.0	66.4	33.6	100.0
	% de Sexo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Anexo N° 6

**LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES
POR SEXO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y PERIODO DE ESTUDIO**

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	JUN-96			JUN-03		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
N°	4828	985	5813	4967	781	5748
AGRICULTURA % de Rama	83.1	16.9	100	86.4	13.6	100
PESCA % de Sexo	1.6	0.8	1.4	1.5	0.5	1.1
N°	5756	1971	7727	2417	916	3333
% de Rama	74.5	25.5	100	72.5	27.5	100
MINERÍA % de Sexo	1.9	1.7	1.8	0.7	0.5	0.6
N°	82856	29207	112063	109029	35100	144129
% de Rama	73.9	26.1	100	75.6	24.4	100
INDUSTRIA % de Sexo	26.9	25	26.4	31.9	20.3	28
N°	3687	794	4481	3601	595	4196
ELECTRICIDAD % de Rama	82.3	17.7	100	85.8	14.2	100
GAS Y AGUA % de Sexo	1.2	0.7	1.1	1.1	0.3	0.8
N°	15236	943	16179	11415	1223	12638
CONSTRUCCIÓN % de Rama	94.2	5.8	100	90.3	9.7	100
% de Sexo	4.9	0.8	3.8	3.3	0.7	2.5
N°	38631	16798	55429	49929	30389	80318
% de Rama	69.7	30.3	100	62.2	37.8	100
COMERCIO % de Sexo	12.5	14.4	13	14.6	17.6	15.6
ESTABLECIMIENTOS						
N°	16669	10190	26859	18296	15262	33558
% de Rama	62.1	37.9	100	54.5	45.5	100
FINANCIEROS % de Sexo	5.4	8.7	6.3	5.4	8.8	6.5
TRANSPORTE						
ALMAC. YN°	27143	9723	36866	30620	10848	41468
COMUNICACIONES						
% de Rama	73.6	26.4	100	73.8	26.2	100
% de Sexo	8.8	8.3	8.7	9	6.3	8.1
SERVICIOS NO GUBERNAMENTALES						
N°	113481	46245	159726	110992	77760	188752
% de Rama	71	29	100	58.8	41.2	100
% de Sexo	36.8	39.6	37.6	32.5	45	36.7
N°	308287	116856	425143	341266	172874	514140
% de Rama	72.5	27.5	100	66.4	33.6	100
TOTAL % de Sexo	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más. trabajadores. Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Anexo N° 7

**LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES POR SEXO
SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA Y PERIODO DE ESTUDIO**

TAMAÑO DE LA EMPRESA	N° %	Jun-96			Jun-03		
		Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
10 a 49	N°	92793	40925	133718	73301	38657	111958
	% de Tamaño	69.4	30.6	100	65.5	34.5	100
	% de Sexo	30.1	35	31.5	21.5	22.4	21.8
50 a 99	N°	46740	15471	62211	37635	16522	54157
	% de Tamaño	75.1	24.9	100	69.5	30.5	100
	% de Sexo	15.2	13.2	14.6	11	9.6	10.5
100 a 499	N°	108392	36672	145064	140563	70521	211084
	% de Tamaño	74.7	25.3	100	66.6	33.4	100
	% de Sexo	35.2	31.4	34.1	41.2	40.8	41.1
500 a MÁS	N°	60364	23788	84152	89766	47173	136939
	% de Tamaño	71.7	28.3	100	65.6	34.4	100
	% de Sexo	19.6	20.4	19.8	26.3	27.3	26.6
TOTAL	N°	308,289	116,856	425,145	341,265	172,873	514,138
	% de Tamaño	72.5	27.5	100	66.4	33.6	100
	% de Sexo	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

**LIMA METROPOLITANA:
EVOLUCIÓN DEL PROMEDIO DE REMUNERACIÓN BRUTA NOMINAL
POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
(EN NUEVOS SOLES) 1996 -2003**

Rama de actividad Económica	Categoría Ocupacional	Jun-96	Jun-00	Sep-02	Jun-03	Jun 03/ Jun 96 (1)
Agricultura, Pesca	Ejecutivo	6,432	9,931	12,948	8,255	28%
	Empleado	1,415	1,775	2,571	1,785	26%
	Obrero	570	689	714	668	17%
Minería	Ejecutivo	9,706	20,355	17,949	20,529	112%
	Empleado	3,183	4,516	4,362	4,939	55%
	Obrero	822	1,142	1,164	1,037	26%
Industria	Ejecutivo	5,836	12,294	11,382	11,421	96%
	Empleado	1,946	2,396	2,449	2,565	32%
	Obrero	874	920	914	943	8%
Electricidad, GasYAgua	Ejecutivo	10,971	11,510	16,951	18,115	65%
	Empleado	2,644	3,645	3,316	3,976	50%
	Obrero	1,473	1,755	1,877	2,199	49%
Construcción	Ejecutivo	4,699	17,290	8,433	12,155	159%
	Empleado	1,399	2,867	1,814	1,709	22%
	Obrero	1,108	955	1,079	1,059	-5%
Comercio	Ejecutivo	7,720	10,818	11,317	12,436	61%
	Empleado	1,687	2,165	2,008	1,960	16%
	Obrero	600	760	804	873	46%
Establecimientos Financieros	Ejecutivo	9,156	15,174	14,863	17,170	88%
	Empleado	2,230	3,174	3,431	3,657	64%
	Obrero	989	650	532	672	-32%
Transporte, Almac. y Comunicaciones	Ejecutivo	3,745	6,956	7,542	7,646	104%
	Empleado	1,759	2,234	2,259	2,442	39%
	Obrero	1,038	1,088	998	1,159	12%
Servicios No Gubernamentales	Ejecutivo	5,761	5,826	10,295	9,358	62%
	Empleado	1,176	1,799	2,020	2,094	78%
	Obrero	482	687	696	750	56%

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.
(1). Variación porcentual entre junio del 2003 y junio de 1996.

**LIMA METROPOLITANA: COEFICIENTES DE REGRESIÓN LINEAL
PARA EL PERIODO JUNIO 2003**

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	Variable	Coeficiente	Sig.(1)	Intervalo de confianza (2) para los coeficientes al 95%	
				Lím. inferior	Lím. superior
Agricultura, Pesca	(Constante)	1070.7	0	874.08	1267.38
	Edad	16.2	0	11.17	21.23
	Años	1.3	0.744	-6.36	8.9
	Sexo	-603.3	0	-734.71	-471.92
Minería	(Constante)	-2435.7	0	-3446.76	-1424.73
	Edad	184.4	0	158.01	210.72
	Años	-31.2	0.034	-60.18	-2.3
	Sexo	1410.8	0	916.48	1905.09
Industria	(Constante)	-314.7	0	-372.1	-257.21
	Edad	53.9	0	52.23	55.47
	Años	15.3	0	13.33	17.3
	Sexo	29.8	0.066	-1.92	61.61
Electricidad, Gas y Agua	(Constante)	1481.9	0	1069.51	1894.37
	Edad	67	0	56.31	77.78
	Años	-54.5	0	-63.69	-45.4
	Sexo	221.4	0.085	-30.41	473.28
Construcción	(Constante)	701.4	0	529.73	872.97
	Edad	15.5	0	11.94	19.03
	Años	70.6	0	63.66	77.6
	Sexo	-111.8	0.085	-238.81	15.3
Comercio	(Constante)	-1381	0	-1476.05	-1286.04
	Edad	83.2	0	80.17	86.17
	Años	159.1	0	153.57	164.68
	Sexo	323.8	0	276.83	370.81
Establecimientos Financieros	(Constante)	1513	0	1415.48	1610.59
	Edad	10	0	7.31	12.78
	Años	80.5	0	76.5	84.52
	Sexo	-162.1	0	-219.15	-105.1
Transporte, Almac. y Comunicaciones	(Constante)	280.2	0.014	56.99	503.36
	Edad	74.3	0	67.56	81.07
	Años	16.4	0	9.53	23.34
	Sexo	1471.4	0	1381.54	1561.29
Servicios No Gubernamentales	(Constante)	-399.5	0	-448.02	-350.92
	Edad	59	0	57.66	60.38
	Años	15.3	0	13.29	17.31
	Sexo		186.20	161.7 8	210.66

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

(1) Sig. : Mide la significancia de la variable estudiada con respecto a RBN, es significativa cuando es menor a 0.05.

(2) Intervalo de Confianza: Es aquel intervalo que contiene a todos los posibles parámetros estimados con un 95% de probabilidad cuantas veces seleccionemos la muestra.

Anexo N°10

LIMA METROPOLITANA: CURSOS DE CAPACITACIÓN DE MUJERES, 2003

Cursos	Desocupadas e Inactivas	Ocupado	Total
Computación e Informática	85,440	106,533	191,972
Corte confección, sastrería y afines	69,321	68,736	138,058
Cosmetología y afines	45,644	59,580	105,223
Idiomas	46,966	55,801	102,767
Secretariado	42,544	53,127	95,670
Enfermería Técnica	32,452	53,112	85,564
Educación Inicial	15,611	34,016	49,627
Manualidades	20,035	22,562	42,597
Contabilidad	10,288	12,853	23,142
Administración de empresas	5,718	16,984	22,702
Repostería y afines	12,295	9,637	21,932
Ventas	7,809	8,667	16,476
Otros	31,555	39,082	70,637
Total	425,678	540,690	966,367

Fuente: MTPE, Encuesta de Hogares, julio 2003.

Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Anexo N°11

**PEA OCUPADA DEL NIVEL SUPERIOR UNIVERSITARIO COMPLETO
SEGÚN ADECUACIÓN OCUPACIONAL, 2000 - 2003 (EN PORCENTAJES)**

Ciudades	Subutilización	Adecuación	Total relativo	Total absoluto
Abancay	33.6	66.4	100.0	4,402
Arequipa	51.1	48.9	100.0	51,886
Ayacucho	32.7	67.4	100.0	7,987
Cajamarca	43.0	57.0	100.0	5,588
Chachapoyas	46.0	54.0	100.0	770
Chiclayo	40.9	59.1	100.0	17,649
Cusco	43.7	56.3	100.0	20,318
Huancavelica	23.6	76.5	100.0	2,452
Huancayo	58.0	42.0	100.0	19,165
Huanuco	41.9	58.2	100.0	11,333
Huaraz	28.5	71.5	100.0	6,286
Ica	49.4	50.6	100.0	21,221
Iquitos	53.2	46.8	100.0	10,244
Lima	37.2	62.8	100.0	477,103
Pasco	45.9	54.1	100.0	6,511
Piura	40.1	59.9	100.0	17,858
Pucallpa	42.4	57.6	100.0	3,193
Puerto Maldonado	44.7	55.3	100.0	956
Puno-Juliaca	41.5	58.5	100.0	17,828
Tacna	47.5	52.6	100.0	15,082
Tarapoto	59.7	40.4	100.0	2,808
Trujillo	50.1	49.9	100.0	19,965
Tumbes	27.3	72.7	100.0	2,588
Promedio*	42.7	57.3	100.0	32,312.7

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

Nota: (*) Promedio simple.

**PEA OCUPADA DEL NIVEL SUPERIOR NO UNIVERSITARIO COMPLETO Y SUPERIOR
UNIVERSITARIO INCOMPLETO SEGÚN ADECUACIÓN OCUPACIONAL,
2000 - 2003 (EN PORCENTAJES)**

Ciudades	Subutilización	Adecuación	Sobreutilización	Total relativo	Total absoluto
Abancay	40.6	54.4	4.9	100.0	6,244
Arequipa	65.1	31.1	3.9	100.0	60,097
Ayacucho	55.4	34.5	10.1	100.0	9,127
Cajamarca	44.3	48.9	6.8	100.0	8,473
Chachapoyas	38.0	59.2	2.8	100.0	2,449
Chiclayo	53.9	39.9	6.2	100.0	24,316
Cusco	58.3	37.3	4.4	100.0	23,252
Huancavelica	41.4	56.6	2.0	100.0	3,805
Huancayo	62.0	34.0	4.0	100.0	20,651
Huanuco	62.0	36.4	1.6	100.0	11,333
Huaraz	41.0	52.2	6.8	100.0	12,877
Ica	61.8	35.1	3.1	100.0	15,895
Iquitos	50.1	46.1	3.9	100.0	14,996
Lima	54.6	38.0	7.4	100.0	451,217
Pasco	56.5	39.8	3.7	100.0	4,796
Piura	58.9	36.1	4.9	100.0	31,737
Pucallpa	45.1	51.6	3.3	100.0	11,926
Puerto Maldonado	36.8	56.0	7.2	100.0	3,144
Puno-Juliaca	60.6	35.7	3.7	100.0	24,629
Tacna	57.5	36.9	5.6	100.0	17,614
Tarapoto	50.8	42.6	6.7	100.0	9,606
Trujillo	59.8	37.7	2.5	100.0	39,510
Tumbes	41.1	55.5	3.4	100.0	6,871
Promedio*	52.0	43.3	4.7	100.0	35,416

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

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

Nota: (*) Promedio simple.

PERÚ URBANO: PEA SEGÚN VARIABLES DIVERSAS, 2002 (EN %)

PEA	Condición de Actividad		Total relativo	Total Absoluto
	Ocupado	Desocupado		
Estructura Demográfica				
Hombre	92.2	7.8	100.0	4,596,219
14 a 24 años	85.7	14.3	100.0	1,058,158
25 a 44 años	94.4	5.6	100.0	2,178,014
45 a 54 años	94.6	5.4	100.0	751,625
55 años a más	92.8	7.2	100.0	608,422
Mujer	91.9	8.1	100.0	3,647,264
14 a 24 años	87.3	12.7	100.0	840,883
25 a 44 años	92.4	7.6	100.0	1,875,855
45 a 54 años	94.2	5.8	100.0	572,765
55 años a más	96.4	3.6	100.0	357,760
Nivel Educativo				
Hombre	92.2	7.8	100.0	4,594,187
Sin nivel	95.4	4.6	100.0	53,484
Primaria	93.9	6.1	100.0	846,855
Secundaria	91.7	8.3	100.0	2,363,240
Superior no Univ.	92.6	7.4	100.0	613,623
Superior Univ.	91.6	8.4	100.0	716,984
Mujer	91.9	8.1	100.0	3,646,280
Sin nivel	97.3	2.7	100.0	187,856
Primaria	93.9	6.1	100.0	862,928
Secundaria	90.3	9.7	100.0	1,495,072
Superior no Univ.	90.9	9.1	100.0	556,097
Superior Univ.	92.1	7.9	100.0	544,328

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

LIMA METROPOLITANA: PEA OCUPADA POR CONDICIÓN DE INFORMALIDAD, 1986-2003

AÑOS	Cifras relativas		Total Relativo	Total Absoluto
	Informal	Formal		
1986	56.4	43.6	100.0	2,166,367
1987	53.9	46.1	100.0	2,232,325
1989	54.5	45.5	100.0	2,277,709
1990	57.1	42.9	100.0	2,334,477
1991	57.4	42.6	100.0	2,327,776
1992	60.4	39.6	100.0	2,333,813
1993	59.8	40.2	100.0	2,536,479
1994	59.1	40.9	100.0	2,611,322
1995	61.4	38.6	100.0	2,846,029
1996	62.6	37.4	100.0	2,782,670
1997	63.2	36.8	100.0	3,037,861
1998	59.3	40.7	100.0	3,157,355
1999	61.1	38.9	100.0	3,254,494
2000	62.6	37.4	100.0	3,264,790
2001	63.6	36.4	100.0	3,411,790
2002	61.6	38.4	100.0	3,334,304
2003	60.6	39.4	100.0	3,361,308

Fuente: MTPE. Encuesta de Niveles de Empleo, 1986-1995. Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares, III trimestre 1996-2001. MTPE. Encuesta de Hogares, Especializada de Niveles de Empleo, 2002-2003.

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

Notas: * La definición de informalidad es una definición operativa, que considera como tales a los trabajadores de la microempresa, los trabajadores familiares no remunerados, los independientes no calificados y los trabajadores del hogar.

LIMA METROPOLITANA: PEA POR NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO SEGÚN GÉNERO 2003

Nivel Educativo	Total Relativo	Total Absoluto
Hombre	100.0	2,086,856
Sin nivel	0.5	10,906
Primaria incompleta	3.3	69,215
Primaria completa	5.3	110,377
Secundaria incompleta	13.8	287,691
Secundaria completa	44.3	923,733
Superior no universitaria incompleta	3.9	80,512
Superior no universitaria completa	8.3	173,089
Superior universitaria incompleta	5.8	121,082
Superior universitaria completa	14.9	310,252
Mujer	100.0	1,660,451
Sin nivel	2.2	36,648
Primaria incompleta	5.9	97,427
Primaria completa	9.0	149,410
Secundaria incompleta	11.7	193,936
Secundaria completa	38.1	633,064
Superior no universitaria incompleta	5.8	96,628
Superior no universitaria completa	10.0	166,765
Superior universitaria incompleta	4.3	71,331
Superior universitaria completa	13.0	215,243

Fuente: MTPE. ENAHO - III trimestre 2003.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

**LIMA METROPOLITANA:
PEA POR ESTRUCTURA DE MERCADO SEGÚN GÉNERO 2003**

Estructura de Mercado	Total Relativo	Total Absoluto
Hombre	100.0	1,898,951
Sector público	7.6	143,822
Sector privado	56.7	1,077,390
Microempresa (2 a 9 trab.)	25.1	476,102
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	14.1	267,132
Mediana y grande (50 y más trab.)	17.6	334,156
Independiente	32.9	624,384
Profesional, técnico o afin	4.1	77,972
No profesional, no técnico	28.8	546,412
Trabajador familiar no remunerado	2.0	38,507
Trabajador del hogar, practicante, otro	0.8	14,847
Mujer	100.0	1,462,357
Sector público	8.1	118,753
Sector privado	37.1	542,100
Microempresa (2 a 9 trab.)	13.5	197,635
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	11.1	161,633
Mediana y grande (50 y más trab.)	12.5	182,832
Independiente	35.3	515,920
Profesional, técnico o afin	2.7	38,973
No profesional, no técnico	32.6	476,947
Trabajador familiar no remunerado	6.2	90,214
Trabajador del hogar, practicante, otro	13.4	195,371

Fuente: MTPE. ENAHO - III trimestre 2003.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Anexo N° 17

PERÚ URBANO: MUJERES OCUPADAS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2002 (EN PORCENTAJES)

Nivel Educativo	Empleador	Empleado privado	Empleado público	Obrero Privado	Obrero Público	Trabajador Independiente	Trabajador familiar no remunerado	Trabajador del hogar	Practicante, otros, n.e.o.c.	Total
Sin nivel	6.0	0.4	0.4	4.8	5.3	9.0	9.1	4.2	-	5.5
Primaria	25.5	4.5	0.7	27.4	39.0	35.4	30.7	33.4	29.3	24.2
Secundaria	33.5	37.0	16.2	58.1	39.1	38.7	47.6	56.1	33.9	40.3
Superior no Univ.	10.5	26.2	36.0	6.7	10.1	10.7	8.0	5.2	-	15.1
Superior Univ.	24.5	32.0	46.8	3.0	6.6	6.2	4.5	1.1	36.7	15.0
Total Relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Total Absoluto	87,699	655,003	346,033	256,076	22,520	1,234,700	377,621	367,254	3,252	3,350,159

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares IV Trimestre 2002

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Anexo N° 18

PERÚ: OCUPADOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL SEGÚN SEXO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2002 (EN PORCENTAJES)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	Urbano				Rural			
	Hombre	Sexo Mujer	Total		Hombre	Sexo Mujer	Total	
Empleado y obrero privado	48.5	27.2	39.1		18.7	6.5	13.4	
Empleado y obrero público	9.8	11.0	10.3		4.1	2.6	3.5	
Empleador	6.9	2.6	5.0		7.9	2.6	5.6	
Independiente	29.3	36.9	32.6		52.4	30.7	43.0	
Doméstico	0.4	1.0	5.1		0.1	1.6	0.7	
T.F.N.R.	5.2	11.3	7.9		16.8	56.0	33.7	
Total relativo	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
Total absoluto	4,239,014	3,351,143	7,590,156		2,545,091	1,934,824	4,479,916	

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares. IV Trimestre-2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

**LIMA METROPOLITANA: EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN BRUTA PROMEDIO SEGÚN
RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y SEXO
(EN NUEVOS SOLES) 1996 - 2003**

Rama de actividad económica	Categoría Ocupacional	Jun-96	Jun-00	Sep-02	Jun-03	Rem F/ Rem M (%) (1)
AGRICULTURA, PESCA	Ejecutivo					
	Masculino	11142.5	11652.6	12948.3	8249.1	101.8
	Femenino	2861.1	2534.1	SD*	8400	
	Empleado					
	Masculino	2509.5	2043.5	2704.9	1725.9	111.3
	Femenino	1170.4	1255.4	2342.4	1920.9	
MINERÍA	Obrero					
	Masculino	547.5	701.2	723.4	674.1	82.7
	Femenino	329	558.5	638	557.7	
	Ejecutivo					
	Masculino	9107.9	20760	21037.7	26966.8	43.3
	Femenino	8918.7	5000	20646.8	11687.8	
INDUSTRIA	Empleado					
	Masculino	3325.1	4991.6	4838.7	5143.5	87.4
	Femenino	2353.7	3242.7	3413.5	4497.7	
	Obrero					
	Masculino	959.3	1142.2	1164.3	1037.2	
	Femenino	SD*	SD*	SD*	SD*	
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	Ejecutivo					
	Masculino	5975.6	13064.4	11977.1	15134.2	55.5
	Femenino	2634.5	7900.1	7517.7	8394.3	
	Empleado					
	Masculino	2068.5	2649.8	2571.5	2690.5	86.5
	Femenino	1462.8	1838.3	2178.7	2327.3	
CONSTRUCCIÓN	Obrero					
	Masculino	916.3	974.1	958.8	1005	66.3
	Femenino	614.1	647.2	671	666.1	
	Ejecutivo					
	Masculino	10300.1	11510.4	16951	18115.1	
	Femenino	SD*	SD*	SD*	SD*	
CONSTRUCCIÓN	Empleado					
	Masculino	2712.1	3868.1	3704.1	4083	84.9
	Femenino	2048.6	2940.1	2559.8	3467.2	
	Obrero					
	Masculino	1836.6	1755.4	1876.5	2199	
	Femenino	SD*	SD*	SD*	SD*	
CONSTRUCCIÓN	Ejecutivo					
	Masculino	5716.3	19010	8809.4	12801.9	62.8
	Femenino	1694.3	1549.9	7420.9	8041	
	Empleado					
	Masculino	1420.4	3245.1	1881.8	1618.6	124.1
	Femenino	1152.3	1595.5	1471.5	2009	
CONSTRUCCIÓN	Obrero					
	Masculino	1129.5	959.2	1078.3	1068.4	44.9
	Femenino	238	588.2	1114.6	480.1	

Continúa...

**LIMA METROPOLITANA: EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN BRUTA PROMEDIO SEGÚN
RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y SEXO
(EN NUEVOS SOLES) 1996 - 2003 CONTINUACIÓN**

Rama de actividad económica	Categoría Ocupacional	Jun-96	Jun-00	Sep-02	Jun-03	Rem F/ Rem M (%) (1)
COMERCIO	Ejecutivo					
	Masculino	7411.1	12002.3	11330.4	15546.9	36.2
	Femenino	3731.6	8313.1	11238.3	5624.3	
	Empleado					
	Masculino	1660.9	2355.8	2105.3	2031.3	92.8
	Femenino	1410.8	1862.5	1865	1884.8	
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS	Obrero					
	Masculino	644.3	765.9	819.4	897.1	77.1
	Femenino	909.5	600.4	532.7	691.6	
	Ejecutivo					
	Masculino	9034	19417.2	15389.5	20642	34.7
	Femenino	9724.2	7583.1	14759.8	7158.2	
TRANSPORTE ALMACEN Y COMUNICACIONES	Empleado					
	Masculino	2497.5	3486	3683	4192.3	72.4
	Femenino	2122.5	2753.2	3141.7	3035.4	
	Obrero					
	Masculino	988.9	715.6	611.2	672.3	
	Femenino	557.7	401.8	438.5	SD*	
SERVICIOS NO GUBERNAMENTALES	Ejecutivo					
	Masculino	4444	8412.3	7674.9	8228.1	70.9
	Femenino	2073.8	3278.9	6234.9	5832	
	Empleado					
	Masculino	2028.9	2356.1	2164.3	2560.8	87.8
	Femenino	2229.2	1989.8	2387	2247.5	
SERVICIOS NO GUBERNAMENTALES	Obrero					
	Masculino	1027.2	1087.6	1002.2	140.9	275.5
	Femenino	SD*	SD*	560	3143.4	
	Ejecutivo					
	Masculino	7527.9	6796.1	11090.2	9404.8	98.3
	Femenino	1980.3	3204.6	7609.1	9246.1	
SERVICIOS NO GUBERNAMENTALES	Empleado					
	Masculino	1560.9	1871.5	2078	2265.5	83.5
	Femenino	1170.4	1668	1922.4	1891.2	
	Obrero					
	Masculino	553.7	722.6	729	813	68
	Femenino	362.3	499.4	544.2	552.5	

Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios a empresas privadas de 10 y más trabajadores.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Notas: (1) Porcentaje del promedio de RBN de la mujer sobre el de los hombres.

S.D. : Sin Dato

**PERÚ RURAL: DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL
SEGÚN GÉNERO, 2002**

Variable explicativa	Mujer	Hombre	Total
VARIABLES INDIVIDUALES			
Edad	0.106*	0.154*	0.112*
	18.76	17.27	25.26
Edad al cuadrado	-0.001*	-0.002*	-0.001*
	-20.57	-18.6	-26.96
Jefe	1.563*	0.928*	1.727*
	15	8.54	27.32
Casado (a)	0.086	0.346*	-0.021
	1.58	3.95	-0.52
Educación	0.018*	-0.034*	0.019*
	2.35	-2.94	2.98
VARIABLES FAMILIARES			
Ingreso laboral resto de la familia	-0.000*	-0.000*	-0.000*
	-5.88	-7.2	-8.73
Ingreso no laboral familiar	-0.000*	-0.001*	-0.001*
	-3.48	-6.71	-6.39
PET femenina/PET familiar	-0.974*	-1.052*	-1.145*
	-6.81	-5.65	-11.31
Miembros del hogar	-0.005	0.039*	0.023*
	-0.48	2.74	2.8
Menores de 14/PEA ocup familiar	-0.717*	-0.587*	-0.679*
	-25.94	-18.17	-34.64
Menores de 6 años en el hogar	0.253*	0.279*	0.242*
	9.12	7.48	11.63
Desempleo familiar	1.048*	0.813*	0.926*
	3.78	2.04	3.84
Educ. Promedio de la PEA familiar	-0.067*	0.037*	-0.043*
	-7.9	2.84	-6.06
Constante	-0.119	-1.02*	-0.308*
	-0.81	-6.22	-3.14
N	9992	10173	20165
F	97.593679	65.77137	164.13013

Anexo N°21

**PERÚ URBANO: INGRESO LABORAL PROMEDIO DE LA PEA
OCUPADA REMUNERADA Y DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES
SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO Y INGRESO**

Nivel Educativo	Promedio en S/.	%
Hombre	987	100.0
Sin nivel	485	10.5
Primaria completa	597	27.7
Secundaria completa	879	41.1
Técnica completa	1,093	9.7
Universitaria completa	2,762	11.0
Mujer	669	100.0
Sin nivel	368	17.7
Primaria completa	419	24.9
Secundaria completa	524	34.1
Técnica completa	777	11.0
Universitaria completa	1,910	12.3

Fuente: INEI - ENAHO, IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Nota: Ingresos en nuevos soles del cuarto trimestre del 2002.

Anexo N° 22

PERÚ URBANO: JEFATURA DE LOS HOGARES POR SEXO, 2002

Sexo	Total Relativo	Total Absoluto
Hombre	76.9	3,022,475
Mujer	23.1	909,679
Total	100.0	3,932,154

Fuente: ENAHO - IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Anexo N° 23

PERÚ: URBANO: PROMEDIO DEL INGRESO DEL JEFE DE HOGAR, 2002

Sexo	S/.		
	Promedio	Mediana	Valores Absolutos
Hombre	949	539	3,022,475
Mujer	379	117	909,679
Total	817	434	3,932,154

Fuente: ENAHO - IV trimestre 2002.

Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

LIMA METROPOLITANA: MUJERES SEGÚN CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, 2003

Características	Capacitadas	No Capacitadas	Total Mujeres
Condición de actividad (en miles)			
Población en edad de trabajar	966	2,100	3,066
Población Económicamente Activa PEA	626	1,035	1,660
PEA Ocupada	541	922	1,462
PEA Desocupada	85	113	198
Población Inactiva	341	1,065	1,406
Indicadores (en porcentajes):			
Desempleo	13.6%	10.9%	11.9%
Subempleo por horas	15.4%	10.0%	12.1%
Subempleo por ingresos	28.4%	41.2%	36.3%
Adecuadamente empleados	42.6%	37.9%	39.7%
Promedios			
Ingreso Laboral (S/.)*	953	765	837
Horas trabajadas semanalmente	45	49	48

Fuente: MTPE, Encuesta de Hogares, julio 2003.

Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

* Para el promedio de ingreso laboral se considera sólo a mujeres remuneradas.

PORTADA

Actividades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el tema de género



Programa de capacitación laboral juvenil Projovent

El Programa de Capacitación Laboral – PROJOVEN se inició en 1996 con el objetivo de facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos económicos al mercado laboral formal a través de acciones específicas de capacitación técnica y experiencia laboral.

A la fecha se han realizado 12 convocatorias, a través de las cuales se ha atendido a cerca de 40,000 jóvenes de nueve ciudades del país (Arequipa, Chiclayo, Chimbote, Cusco, Huancayo, Iquitos, Lima, Piura, y Trujillo).

El programa ha iniciado una segunda etapa con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con un préstamo por 26 millones de dólares. En esta etapa se propone atender a 47 mil jóvenes incluyendo seis ciudades más (Ayacucho, Cajamarca, Huánuco, Ica, Juliaca, y Tarapoto). La decimotercera convocatoria se ha iniciado a mediados del 2004, estando en el proceso de selección de cursos y focalización de los 7 mil jóvenes que participarán de la misma.

Participación de las mujeres en el programa

La participación de las mujeres en el Programa ha sido importante desde la primera convocatoria, en la que alcanzó el 56% del total

de jóvenes participantes, manteniéndose siempre el promedio por encima del 52% (Ver Cuadro N° 18), siendo más variable por ciudades.

El programa, además, incentiva la participación de las madres, proporcionando un estipendio mayor por cada hijo que tenga, es así que más de 3 mil madres han participado de los cursos.



PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES POR CONVOCATORIA Y POR CIUDADES

	Arequipa	Chiclayo	Chimbote	Cusco	Huancayo	Iquitos	Lima	Piura	Trujillo	Total
Primera							55.74%			55.74%
Segunda							56.07%			56.07%
Tercera	47.74%						56.85%			56.22%
Cuarta	51.39%						58.93%		48.28%	57.64%
Quinta	64.86%	75.00%					57.11%		33.77%	55.90%
Sexta	59.50%	52.26%		41.73%			57.26%		36.81%	54.19%
Sétima	53.85%	57.81%		51.90%	52.00%		54.82%	27.07%	46.02%	52.62%
Octava	53.72%	62.50%		50.88%	56.58%		57.03%	31.43%	43.66%	53.86%
Novena	59.78%	62.67%	30.30%	55.38%	46.41%	21.79%	57.00%	30.00%	42.02%	52.73%
Décima	56.24%	46.67%			65.28%	30.56%			45.65%	52.92%
Undécima				52.45%			51.96%	45.10%		51.73%
Duodécima	66.67%	41.13%		74.51%	59.12%	56.25%	52.33%	45.45%	37.05%	52.93%
TOTAL	57.30%	56.84%	24.39%	52.80%	56.97%	28.92%	56.15%	31.07%	42.06%	54.10%

El impacto del programa en las mujeres

El programa mide el impacto a través de indicadores que muestran la situación laboral de los beneficiarios, siendo los principales el nivel de ocupación, de asalariamiento, de ingresos, así como el número de horas trabajadas a la semana.

Las distintas evaluaciones de impacto del programa, muestran que la capacitación y el entrenamiento laboral han dado resultados favorables para los jóvenes usuarios que logran ocuparse, en comparación a lo que ocurre con el grupo control²⁷. Sin embargo, cabe destacar que los efectos positivos han sido más acentuados en el caso de las mujeres. A continuación se presenta los resultados obtenidos para las mujeres, en la décima convocatoria (2003).

- **Mayor número de ocupadas y asalariadas**

El empleo de las mujeres beneficiarias se incrementó en 15% gracias al programa, esto incluye a las mujeres desempleadas e inactivas que pasaron a la ocupación. Asimismo, se puede atribuir al programa el incremento de 18.4% de las asalariadas, es decir, que lograron ser más competitivas pues fueron previamente «evaluadas» y comparadas con otros trabajadores antes de que sus empleadores decidan emplearlas.

- **Disminución de la segregación ocupacional**

PROJoven ha contribuido a disminuir en 11%, la segregación ocupacional por género, existente en el grupo de beneficios de la décima convocatoria, ayudando a reducir las inequidades en el acceso al empleo.

- **Incremento de los ingresos laborales**

El programa se puede atribuir un incremento de alrededor de S/.50 soles al mes del ingreso de las mujeres beneficiarias, lo cual ha significado un aumento del 31% de sus ingresos.

- **Incremento de las horas de trabajo semanal**

La jornada semanal de las mujeres beneficiarias se ha logrado incrementar en aproximadamente siete horas, por efecto del programa, significando una extensión de 17.6% de las horas de su jornada laboral. Ello les ha permitido una mayor utilización de su tiempo, ya que el promedio de horas de trabajo era de 36 horas a la semana, antes de pasar por el programa y a los seis meses de egresados, bordeaba las 48 horas.

27 Las evaluaciones de impacto utilizan el método cuasi-experimental donde se compara a los beneficiarios con un grupo que tiene características similares, pero que no participa del Programa, al cual se le llama control.

Programa Femenino de Consolidación del Empleo – Profece – Mujeres emprendedoras



Es un programa de la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Su propósito es mejorar la inserción laboral de las mujeres conductoras de unidades productivas y/o de servicios, fomentando su empleabilidad, el desarrollo de sus desempeños económicos, y sus oportunidades en el mercado, para que superen su nivel de pobreza y logren su desarrollo personal y ciudadano.

El objetivo general es promover la articulación comercial de mujeres de escasos recursos con actividades productivas a mercados locales, regionales y de exportación

Se ofrecen los siguientes servicios:

- **A las Mujeres**

Con las Direcciones Municipales de Desarrollo Económico y/o de Desarrollo Humano brinda:

- Capacitación y Asistencia Técnica (BonoPROPOLI).
- Articulación comercial a mercados locales, regionales, nacionales y de exportación.
- Información sobre la oferta y la demanda de productos y servicios.
- Promoción de espacios de encuentro: redes locales.

- **A los Gobiernos Locales**

Capacitación y asistencia técnica a funcionarios y promotores:

- Metodologías de promoción comercial.
- Promoción de cultura emprendedora- Desarrollo de oportunidades de mercado para mujeres con unidades productivas.

Los resultados alcanzados fueron:

2003: el programa se descentralizó a las ciudades de: Arequipa, Chiclayo, Trujillo, Huancayo, lográndose:

-Articular a 3,351 mujeres y 277 hombres²⁸.

-Generando 10,778 articulaciones comerciales²⁹.



28 Promoviendo la igualdad de oportunidades.

29 Las Articulaciones Comerciales representan el número de participaciones de las mujeres en ferias o puntos de venta; y/o las veces que han prestado sus servicios a empresas.

-Capacitar a 1,683 personas en 81 cursos de Gestión Empresarial, Técnico Productivo y Desarrollo Personal.

-Registrar a 5,183 personas.

2004: el programa Profece - Mujeres Emprendedoras, dentro del marco del convenio entre PROPOLI y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, impulsa los servicios de capacitación y asistencia técnica a través de las Municipalidades haciéndoles entrega de los

BonoPROPOLI³⁰ componente del Programa Perú Emprendedor, lográndose:

- Articular a 539 mujeres y 141 hombres.
- Generando 1,034 articulaciones comerciales.
- Capacitar a 1,511 personas en 155 cursos de tejido a mano, gestión, alimentos, manualidades, tejido a máquina, cosmetología, artesanías, y confecciones.



Cuadro N° 19

LOGROS ALCANZADOS (2003 - 2004)			
LOGROS	2003	2004	TOTAL
Participantes registradas	5183	680	5,863
Participantes articuladas	3,628	680	4,308
Articulación comercial	10,778	1,034	11,812
Participantes capacitadas	1,683	1,511	3,194

30 BonoPROPOLI, es un proyecto de Perú Emprendedor y de Mujeres Emprendedoras que cuenta con el financiamiento del Programa de Lucha contra la Pobreza en Lima Metropolitana, que se ejecuta en el marco del Convenio suscrito entre el Estado Peruano y la Unión Europea, con un horizonte de cuatro años.

Programa A Trabajar Urbano



El Programa de Emergencia Social Productivo Urbano -A Trabajar Urbano (ATU) creado por Decreto de Urgencia No.130-2001, tiene por objetivo la generación de empleo temporal a través del financiamiento de proyectos intensivos en mano de obra no calificada. Opera en distritos urbanos que concentran el mayor número de personas de bajos recursos, focalizando su intervención en hombres y mujeres con hijos menores de edad.

Tiene como objetivos específicos generar empleo temporal para jefes de hogar en situación de pobreza, mejorar la infraestructura social y económica que favorezca el desarrollo local, promover la participación articulada de la población y las organizaciones locales en la gestión de su desarrollo y elevar la empleabilidad de los jefes(as) de hogar urbanos en situación de pobreza.

La intervención del programa responde a la necesidad de reforzamiento de las redes de protección social hacia los más pobres, implementadas desde el Estado. Las fluctuaciones del mercado laboral, determinadas por los ciclos económicos del país, ponen en riesgo a la población en general al afectar sus perfiles de ingreso y por lo tanto su capacidad de acumular activos. En este contexto, las perso-

nas más pobres son particularmente más vulnerables y tienen menos capacidades para actuar frente a la eventualidad del desempleo por su menor empleabilidad, menos redes de búsqueda de empleo, activos descapitalizados (educación por ejemplo), entre otros.

Así, la implementación de A Trabajar Urbano responde a una intervención estatal a favor de las personas que cuentan con menores recursos para afrontar el mayor riesgo de desempleo.

Tal como se muestra en el Cuadro N° 20, relacionado con la estructura según sexo de los participantes, durante los años 2003 y 2004 el porcentaje acumulado de intervención de la población femenina alcanzó un 49% del total. Dentro de esta población son las jefas de hogar el grupo más vulnerable por sus menores calificaciones laborales y su rol de madre a cargo de los niños³¹.

Si bien es cierto que el diseño del programa no hizo la distinción del grupo jefas de hogar como el de mayores limitaciones al interior de la población objetivo, en el proceso de implementación del ATU se consideró facilitar el desempeño de su labor en las obras, a través de la implementación de Wawawasis itinerantes en las zonas circundantes, en coordinación con el MIMDES. Esta propuesta no prosperó debido a las limitaciones presupuestales del programa para costear el servicio.

Así también, se trabajó una propuesta de capacitación piloto en términos de conseguir elevar la empleabilidad de la población objetivo, en este caso del grupo de jefas de hogar.

31 El 58% de las participantes cuenta con hijos menores de 5 años.

Cuadro N° 20

Rango de Edad	2003					2004				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
TOTAL	49,814	46	58,908	54	108,722	63,533	56	49,250	44	112,783

Total 2003 - 2004				TOTAL	
Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
113,347	51	108,158	49	221,505	100%

Fuente: Hoja de Pago - Sistema de Información del Programa.

Elaborado por: Oficina de Informática

(*) Información CONSOLIDADA hasta el cierre de pago del 07/01/2005.

En el período febrero-agosto de 2003, el programa implementó módulos de capacitación en actividades de *albañilería confinada* y *construcción de viviendas con adobe* para 353 participantes; para lo cual se consideraron 12 proyectos en ámbitos geográficos de costa y sierra. Dicha experiencia de capacitación estuvo a cargo de SENCICO y tuvo por objetivo incrementar y tecnificar los conocimientos prácticos adquiridos por los participantes en las obras, a fin de mejorar sus posibilidades de reinserción en el mercado laboral una vez concluida su intervención en el programa.

Los resultados mostraron que una capacitación para las mujeres participantes en temas de construcción civil no sería la mejor alternativa, debido a que no todas se mostraron interesadas y la mayoría de ellas no ha podido

incursionar en el mercado de trabajo de construcción civil una vez culminada la capacitación³². Es necesario acotar que dicho medio laboral está fuertemente jerarquizado por un escalafón en donde las mujeres tienen fuertes desventajas comparativas con relación a los varones. Por esta razón, ampliar los temas de capacitación que permitirían incrementar la empleabilidad de las jefas de hogar en otros rubros es un tema que el ATU deberá trabajar en un futuro inmediato. Así también, esta experiencia señala que aún queda trabajo pendiente para cambiar los enfoques de intervención donde las mujeres deben *adaptarse* a las oportunidades que se generan en los programas sociales en lugar de facilitárseles su *integración*³³.

32 SENCICO otorgó certificados a los participantes que culminaron satisfactoriamente los módulos de capacitación en obra, así como becas para continuar la especialización en un tipo de actividad para los primeros puestos de cada grupo de capacitación.

33 El enfoque del Plan de Igualdad de Oportunidades parte de una visión del desarrollo de las mujeres en la cual desde todos los sectores e intervenciones de política social debieran generarse las condiciones que favorezcan una integración más plena de las mujeres a la vida económica, deliberativa y participativa del país; un enfoque más comprehensivo que parta de las diferencias y dificultades para garantizar las posibilidades de un desarrollo igualitario tanto de hombres como de mujeres.

Este aspecto ha sido ampliamente discutido al interior del equipo técnico del programa, por cuanto la ejecución de las obras responde a un período de tiempo y a un costo que se proyecta en función al *rendimiento* de la mano de obra no calificada que interviene en cada una de las actividades de ejecución de proyectos. En las primeras convocatorias a concurso se observaba que los *rendimientos* de las mujeres en las obras no eran los mismos que los *rendimientos* de los varones. Es decir, el número de kilos de arena y piedra excavada de un cerro en una hora no eran los mismos para un hombre que para una mujer; considerando, además, que las mujeres participantes de las obras no contaban con experiencia previa en este tipo de actividades. Por lo tanto, el costo de ejecutar una obra con un mayor número de mujeres participantes era superior al costo de ejecutarla sólo con varones. Como consecuencia, el ingeniero responsable técnico de la obra y encargado de distribuir las actividades entre los participantes no contaba con incentivos suficientes para incorporar mujeres a las tareas.

Al respecto, a la fecha, el Programa ha avanzado estableciendo una *Base de Costos Unitarios* como instrumento del Área de Asistencia Técnica y Evaluación de Proyectos *ad hoc* para el programa; donde se incorporan *rendimientos* de mujeres para cada una de las actividades que se desarrollan en los tipos de obras que financia el ATU. De este modo, desde el proceso de evaluación de los expedientes se considera una estructura de costos del proyecto que no descalifique a las mujeres para ser seleccionadas en la ejecución de las obras.



Actualmente, cerca del 50% de los puestos de trabajo generados por el programa son cubiertos por mujeres, lo cual pone de manifiesto—como ya se ha señalado— que existe una fuerte necesidad de generarse ingresos económicos; precisamente porque tienen menores oportunidades que los varones de acceder a ingresos mayores a la compensación económica ofrecida por ATU.

Esta necesidad ha coadyuvado a que se asuman trabajos considerados tradicionalmente masculinos. Así, tomando como referencia las quinta y sexta convocatorias ejecutadas durante 2004, se observa que la mayor participación de las mujeres según tipo de proyecto, se da en las obras de infraestructura urbana (57%), seguida por las obras de infraestructura sanitaria (17.3%); lo que ha permitido que se genere en muchas de las participantes, nuevas habilidades³⁴. Estas cifras muestran una evolución interesante en los patrones de comportamiento de las participantes del ATU, pues a noviembre de 2002 la tipología de proyectos que contaba con la mayor participación femenina a nivel nacional fue áreas verdes y forestación.

34 Durante las visitas de monitoreo de los equipos zonales a las obras en ejecución, ante la pregunta *¿qué has aprendido durante tu estadía en la obra?*, es frecuente escuchar que las participantes mencionan haber aprendido a hacer el enchapado, el adoquinado, el repujado, el compactado y demás actividades propias de la ejecución de accesos peatonales, muros de contención, escalinatas, instalaciones deportivas, entre otros. Cabe señalar que según una encuesta realizada en mayo de 2003, el 94% de los participantes señalaba haber aprendido actividades que pueden contribuir en mejorar su empleabilidad.

PROGRAMA «A TRABAJAR URBANO»
PERÚ: PARTICIPANTES SEGÚN CLASIFICACIÓN DE PROYECTO Y SEXO
- A NIVEL NACIONAL -
5TA Y 6TA CONVOCATORIA

Clasificación de Proyectos	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Infraestructura Sanitaria	10,584	18.4%	7,713	17.3%
Infraestructura Urbana	30,290	52.7%	25,480	57.0%
Infraestructura Vial	10,575	18.4%	7,558	16.9%
Defensas Ribereñas E Irrigaciones	5,877	10.2%	3,724	8.3%
Infraestructura Turística	159	0.3%	220	0.5%
TOTALES	57,485	100.0%	44,695	100%

Fuente: Ordenes de Hoja de Pago a Participantes
 Elaboración: Oficina de Informática - ATU Base de datos Enero 2005

Por otro lado, es importante señalar los efectos que está teniendo el programa en términos de ingresos para los participantes. Como lo señalan los resultados de la evaluación de impacto³⁵, el programa se encuentra focalizado adecuadamente en su población objetivo, pues está llegando al 52% del primer quintil más pobre y al 78% de los dos quintiles más pobres. Asimismo, de acuerdo con dicho estudio, las mujeres participantes incrementaron sus ingresos tres veces más que los varones, a partir de la compensación económica recibida por su trabajo en las obras.

Este balance señala que las mujeres han participado activamente en el programa, lo-

grando integrarse a las actividades laborales de la obra y mostrando niveles de eficiencia similares a los varones. El programa ha logrado insertarlas exitosamente, pero de manera temporal, en la dinámica de trabajo en un medio tradicionalmente ajeno a ellas y significa un aporte importante para su economía familiar. No obstante el tema de mejorar sus condiciones de empleabilidad es un tema pendiente en la agenda del programa, pues partir de su intervención en las obras parece no ser el camino más adecuado, debido a que en este campo se enfrenta una fuerte barrera de prejuicio y tradición que va más allá de la intervención del ATU.

35 Chacaltana, Juan (2003) *Op. Cit.*

Programa Perú Emprendedor



El programa FONDEMI-BONOPYME, denominado «Perú Emprendedor», promueve la generación de riqueza y consolidación del empleo, a través del fortalecimiento y desarrollo de las MYPE y de las nuevas iniciativas empresariales, facilitando el acceso a los servicios financieros y de desarrollo empresarial.

Perú Emprendedor está compuesto por cinco componentes: BonoPYME (pretende mejorar el desempeño de la MYPE en las Regiones de Arequipa, Moquegua, Puno, Tacna, Junín, Huanuco, Lima, Ancash, San Martín, Lambayeque, Piura, La Libertad, Cajamarca y Ayacucho³⁶, BonoEMPRENDE (dirigido a jóvenes de 18 a 35 años con iniciativas de negocios en las Regiones de La Libertad, Lima, Arequipa, Ayacucho y Puno), BonoGREMIO (para asociaciones empresariales MYPE a nivel nacional), SUPÉRATE (adultos mayores de 30 años, desempleados o emprendedores en las regiones de Lima, Piura, Huanuco y Arequipa) y PrestaMYPE (créditos otorgados a la MYPE, el fondo es administrado por COFIDE y canalizado a través de Instituciones Financieras Intermediarias (IFIE) a nivel nacional. Adicionalmente, en función al Programa Marco de Lucha contra la Pobreza en Zonas Urbano Marginales de Lima (PROPOLI) de la Unión Europea, se amplió a través de BonoPROPOLI, el acceso a servicios de desarrollo empresarial a microempresas

de los distritos de Ventanilla, Puente Piedra, Comas, San Juan de Lurigancho, Ate Vitarte, Lurín, San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo, Pachacamac, Villa El Salvador.

En cuanto a las actividades y logros del Programa Perú Emprendedor con mujeres en los años 2003 y 2004 podemos informar lo siguiente:

En el año 2003 se atendieron a 9,053 hombres y 8,216 mujeres en doce regiones del país y hasta diciembre del 2004, 15,136 hombres y 13,738 mujeres en catorce regiones, brindándoles la información del Programa y dándoles a conocer el perfil que deben cumplir para acceder a los servicios de desarrollo empresarial. Por lo tanto, hombres y mujeres, tienen igual oportunidad de recibir los talonarios de bonos de asistencia técnica y capacitación. A Diciembre del año 2004, hombres y mujeres han hecho uso de 25,543 bonos en los componentes del Programa.

A continuación se presentan los cuadros N° 22 y N° 23, que evidencian el uso de bonos en los componentes BonoPYME y BonoEMPRENDE, de manera diferenciada por sexo del usuario del bono.

En el Cuadro N° 24, es interesante observar las variaciones regionales en el sexo de los propietarios participantes en el programa. En 2003, en Puno, Cajamarca y Lambayeque, las mujeres usuarias representaban a la mayoría. En 2004, también alcanzaron la mayoría en las regiones de Arequipa, Junín, La Libertad y Tacna. En 2004, las mujeres conductoras de empresas bordearon el 60% de los participantes en BonoPYME; aumentando notoriamente

36 El Programa Perú Emprendedor se viene desarrollando en la región Ayacucho desde junio de 2004.

Cuadro N° 22

BONOPYME

TIPO DE BONOS	2003		2004	
	SEXO DEL USUARIO DEL BONO		SEXO DEL USUARIO DEL BONO	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Bonos de Capacitación usados	3,515	2,844	13,168	6,147
Bonos de Asistencia Técnica usados	142	240	709	670

1) El Programa Perú Emprendedor se viene desarrollando en la región Ayacucho desde Junio de 2004.

Cuadro N° 23

BONOEMPRENDE

TIPO DE BONOS	2004	
	SEXO DEL USUARIO DEL BONO MUJERES	SEXO DEL USUARIO DEL BONO VARONES
Bonos de Capacitación usados	825	1,089
Bonos de Asesoría usados	21	31
Bonos de Asistencia Técnica usados	6	6

Fuente: Cuadro 1 y 2 : SIPE- Sistema Informático del Programa Perú Emprendedor.

te su participación en el programa. Esto se debió principalmente a la intervención en la actividad del sector de artesanía.

En el siguiente cuadro se aprecia, en lo que corresponde al componente BonoEMPRENDE, el incremento de jóvenes atendidos de 2003 a 2004.

Además, en lo que corresponde a la oferta de servicios de desarrollo empresarial (SDE), se debe mencionar que los proveedores de SDE del programa, al momento de brindar los servicios de capacitación conocen el número y características de los usuarios (sexo, edad, sector, años de funcionamiento, etc.).

Por otro lado, las bases «Convocatoria Nacional para la Calificación y Registro de Proveedores de Servicios de Desarrollo Empresarial» contemplan, en los criterios de evaluación temas de género, dando un puntaje adicional a aquellas propuestas de oferta de

servicios que consideran la perspectiva de género, discapacitados y protección del medio ambiente.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, cabe señalar que el programa aunque promueve que los proveedores de SDE utilicen metodologías que contemplen la perspectiva de género, se reconoce que se debe profundizar en la intervención de la perspectiva de género en el programa.

Por último, es importante mencionar que de acuerdo a estudios realizados por el componente BonoPYME, la mayoría de las actividades de las empresas conducidas por mujeres se hallan en: tejidos de punto, textiles, confecciones, venta de abarrotes, restaurantes y bares, actividades que serán priorizadas por región, de acuerdo a la revisión de los lineamientos del programa para 2005 y que incluye:

Cuadro N° 24

**BONOPYME: EMPRESAS PARTICIPANTES
A NIVEL NACIONAL POR SEXO DEL PROPIETARIO**

REGION	2003		2004 (*)	
	SEXO DEL DUEÑO(En porcentajes) Mujeres	Varones	SEXO DEL DUEÑO(En porcentajes) Mujeres	Varones
Ancash	39.7	60.3	40.5	59.5
Arequipa	40.4	59.6	71.5	28.5
Cajamarca	60.8	39.2	74.2	25.8
Huanuco	45.9	54.1	48.8	51.2
Junín	39.7	60.3	64.9	35.1
La Libertad	40.2	59.8	64.9	35.1
Lambayeque	52	48	70	30
Lima	38.3	61.7	41.7	58.3
Piura	40.7	59.3	39.6	60.4
Puno	57.2	42.8	68.8	31.2
San Martín	43	57	41.3	58.7
Tacna	39	61	62.7	37.3
Moquegua	-	-	47.6	52.4
TOTAL	44.1% (2,043)	56.9% (2,590)	58.8% (3,717)	41.2% (2,604)

Fuente: BONOPYME. Elaborado por Maruja Barrig-OIT.

(*) Hasta Setiembre del 2004.

Cuadro N° 25

BONOEMPRENDE : JOVENES USUARIOS A NIVEL NACIONAL POR SEXO		
	2003	2004
Mujeres	36	829
Hombres	48	1,111
TOTAL	84	1,940

Fuente: Perú Emprendedor. SIPRO- Sistema Informático de Promoción.

1. La focalización de sectores de mayor potencial en cadenas productivas y/o conglomerados por Región.
2. El ajuste de los Servicios de Desarrollo Empresarial (SDE) a las necesidades de las MYPE de los sectores priorizados.
3. La priorización del trabajo con usuarios para la toma de servicios a través de la información y difusión de los diferentes tipos de servicios existentes.
4. El fortalecimiento de la oferta a la MYPE a través de: a) capacitación de los proveedores del programa a fin que los servicios que estos ofrecen sean pertinentes y de calidad y b) la implementación de la categorización contable y técnica de los proveedores.
5. El monitoreo de actividades, resultado e impacto.

Centro de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa – Prompyme



El Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa –PROMPYME, es un Organismo Público Descentralizado (OPD) adscrito al Sector Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que actúa como instancia de promoción, coordinación y concertación de las acciones sectoriales que contribuyen a la ampliación y dinamización de los mercados de las pequeñas y microempresas.

Los servicios que brinda PROMPYME están circunscritos por una metodología de trabajo cuyo objetivo es permitir que la MYPE ingrese a mercados previamente identificados y aumentar considerablemente sus ventas sobre la base del cumplimiento de estándares ó-

ptimos de calidad para cada mercado. Esta metodología parte de la identificación de la demanda como medio para asegurar que el apoyo brindado a la MYPE sea acorde con las necesidades del mercado.

PROMPYME, en su calidad de promotor en la dinamización del mercado MYPE realiza acciones en beneficio del empresario independiente del género. Sin embargo, del análisis realizado sobre su participación, se puede concluir que la mujer tiene presencia importante en todos los eventos y actividades de promoción a la MYPE representando en promedio un 33% con respecto al total de beneficiarios de las acciones desarrolladas por la institución, lo cual se muestra por ejemplo en los cuadros y gráficos siguientes:

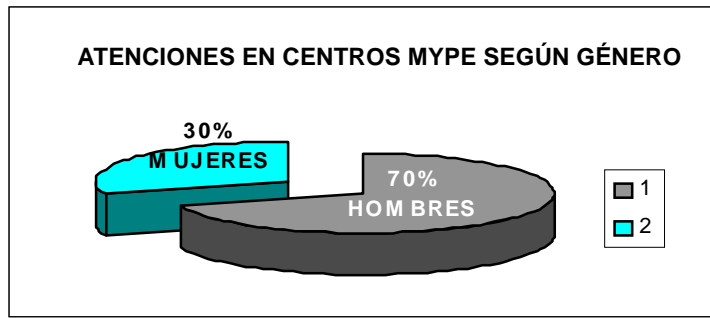
Cuadro N° 26

Nº DE ATENCIONES EFECTUADAS EN LOS CENTROS MYPE SEGÚN GÉNERO, 2004

CENTROS MYPE ATENCIONES SEGÚN GÉNERO	LIMA	SAN JUAN DE MIRAFLORES	COMAS	ATE	SAN JUAN DE LURIGANCHO	SAN MIGUEL	TOTAL
TOTAL	4062	7,170	3,785	860	742	553	17,172
HOMBRES	2,800	5,162	2,422	654	534	487	12,059
%	69%	72%	64%	76%	72%	88%	70%
MUJERES	1,262	2,008	1,363	206	208	66	5,113
%	31%	28%	36%	24%	28%	12%	30%

Nota: El número de servicios ofrecidos varía en cantidad debido a la fecha de apertura de cada CENTRO MYPE.

Gráfico N° 15



Cuadro N° 27

N° DE PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA MARTES EMPRESARIALES (2004)

MESES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
ENERO	89	61	56	39	245
FEBRERO	72	66	37	34	209
MARZO	75	63	44	37	219
ABRIL	26	54	22	46	148
MAYO	59	65	32	35	191
JUNIO	108	70	47	30	255
JULIO	171	55	84	45	355
AGOSTO	107	61	69	39	276
SETIEMBRE	147	62	90	38	337
OCTUBRE	89	74	32	26	221
NOVIEMBRE	66	58	48	42	214
DICIEMBRE	43	71	18	29	161
TOTAL	1052	65	579	35	1696

Gráfico N° 16

PARTICIPACIÓN DE MYPES EN LOS MARTES EMPRESARIALES (2004)

