

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA**

**FACULTAD DE INGENIERIA ECONOMICA  
Y CIENCIAS SOCIALES**



**“ADECUACIÓN OCUPACIONAL EN LOS  
BENEFICIARIOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE  
EMPLEO EN LIMA”**

**INFORME DE SUFICIENCIA**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**

**INGENIERO ECONOMISTA**

**POR LA MODALIDAD DE ACTUALIZACION DE  
CONOCIMIENTOS**

**ELBORADO POR:**

**ROXANA MARIA TUESTA GONZALES**

**LIMA-PERU**

**2007**

**A mis padres, por su invaluable apoyo..**

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>I. CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS EN TORNO A LA ADECUACIÓN OCUPACIONAL .....</b>	<b>6</b>
1. Definiciones sobre el desajuste entre educación y ocupación.....	6
2. ¿La sobreeducación es un fenómeno temporal o permanente?.....	7
3. Métodos utilizados para medir la sobreeducación.....	9
<b>II. UNA MIRADA A LA ADECUACIÓN OCUPACIONAL EN EL PERU.....</b>	<b>16</b>
1. Estudios sobre adecuación ocupacional en el Perú.....	16
2. Factores que explicarían el subempleo ocupacional.....	21
<b>III. JUSTIFICACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL .....</b>	<b>27</b>
1. Enfoque neoclásico.....	27
2. Enfoque Institucionalista.....	32
<b>IV. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.....</b>	<b>36</b>
1. Intervención del Estado a través de los Servicios Públicos de Empleo.....	36
2. El rol del Estado en la provisión de información en el mercado de trabajo.....	38
3. El Servicio Público de Empleo en el Perú.....	40
4. Componentes de la Red.....	42
5. Diagrama de flujo del proceso de intermediación laboral.....	45
6. Principales características de la población usuaria de PROEmpleo Lima...	46

<b>V.</b>	<b>METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA ADECUACIÓN OCUPACIONAL EN PROEmpleo.....</b>	<b>57</b>
1.	Construcción del indicador de discordancia ocupacional.....	57
2.	Restricciones del indicador.....	60
<b>VI.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
1.	Adecuación ocupacional según nivel educativo.....	63
2.	Adecuación ocupacional según sexo y edad.....	64
3.	Adecuación ocupacional según rama de actividad económica.....	66
4.	Principales carreras profesionales y técnicas de los subutilizados y adecuadamente utilizados.....	67
5.	La adecuación ocupacional según tipo de institución educativa.....	68
6.	La adecuación ocupacional en PROEmpleo desde otra perspectiva: ¿Para qué ocupación se siente preparado y/o capacitado y en cuál fue colocado?.....	69
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>VIII.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>77</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>79</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>82</b>

## INTRODUCCIÓN

La adecuación ocupacional es un tema cada vez más discutido y estudiado en nuestro país. Lo palpamos diariamente cuando subimos a un taxi y nos sorprendemos al escuchar que el chofer es un profesional, o cuando vemos a un técnico en computación desempeñándose como vendedor ambulante, por dar algunos ejemplos.

En ese sentido el estudio de la compatibilidad entre la formación recibida y la ocupación que se ejerce es de gran importancia para tratar de comprender la relación entre el mercado educativo y el de trabajo.

La evidencia empírica ha demostrado que, tanto en Lima como en la mayoría de ciudades del Perú, existen altos niveles de subutilización de la mano de obra, es decir, trabajadores que se desempeñan en ocupaciones que requieren un nivel de formación menor al obtenido. Esta situación afecta en mayor medida a los niveles educativos superiores. Así, en el año 2001 el nivel de subutilización de los trabajadores con educación universitaria completa en el Perú urbano fue de 48%.

En el caso de Lima Metropolitana se ha observado que en los últimos años ha habido un proceso de expansión de centros de formación técnica y profesional, y el incremento de alumnos matriculados. Este aumento nos hace reflexionar sobre la calidad de las carreras que se ofrecen y si responden o no a la demanda del mercado laboral. Por otro lado, el crecimiento de la demanda laboral en algunas ramas de actividad económica se ha dado en menor proporción que el de la oferta,

originándose de esta manera la saturación del mercado para ciertas ocupaciones y la consiguiente disminución de los salarios.

Las investigaciones hechas anteriormente sobre la medición de la adecuación ocupacional, utilizan como fuentes de información la Encuesta Nacional de Hogares, los censos nacionales y encuestas específicas, principalmente. El objetivo general de la presente investigación es el estudio del problema de la discordancia educación / formación – ocupación de los buscadores de empleo que consiguieron un trabajo a través del Servicio Público de Empleo, en el ámbito de Lima, teniendo en cuenta que el fin de este programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es disminuir el desempleo y subempleo en el país.

Para ello, se hace una medición de la adecuación ocupacional de este grupo de personas utilizando la metodología externa, que consiste en una determinación, efectuada por analistas ocupacionales, de los niveles educativos requeridos para cada puesto de trabajo.

La organización de la monografía es la siguiente. El primer capítulo presenta definiciones sobre el desajuste entre la educación y la ocupación, así como también las metodologías utilizadas para la medición del mismo.

En el segundo capítulo se resumen las principales investigaciones referentes a la adecuación ocupacional en el Perú, y se analizan los factores que podrían explicar el subempleo ocupacional.

En el tercer capítulo se desarrolla la justificación de la intervención del Estado en el mercado de trabajo a través del Servicio Público de Empleo.

El cuarto capítulo hace referencia a los componentes del Servicio Público de Empleo (Red CIL PROEmpleo) y los servicios que ofrece. Asimismo, se analizan los perfiles de la población usuaria de PROEmpleo Lima.

En el quinto capítulo se desarrolla la metodología para medir el nivel de adecuación ocupacional en PROEmpleo Lima y se analizan las principales restricciones del indicador utilizado.

El sexto capítulo presenta los resultados, en el séptimo capítulo se exponen las conclusiones, y finalmente en el octavo capítulo se esbozan algunas recomendaciones.

## **I. CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS EN TORNO A LA ADECUACIÓN OCUPACIONAL**

### **1. Definiciones sobre el desajuste entre educación y ocupación**

Los términos utilizados para referirse al desajuste entre el nivel educativo alcanzado por un individuo y la formación solicitada por el empleador para el desempeño de una determinada ocupación, varían en la literatura encontrada al respecto. Así, la literatura anglosajona se refiere a este desajuste con la expresión “overeducation” (sobreeducación), otros autores utilizan el término de sobrecalificación, subutilización de calificaciones o subempleo ocupacional, mientras que en la literatura francesa es conocido como “declassement” (desclasamiento).

El término subempleo encubierto o subutilización de calificaciones<sup>1</sup> es definido, en la XI Conferencia de Estadígrafos de la OIT (1966), como el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones de la mano de obra.

Farooq (1986) presenta este tipo de subempleo como una forma de utilización inadecuada que corresponde al “desajuste por calificación” según el cual, el indicador es el nivel de educación (número de años de instrucción formal completados) y el nivel de corte se define como la incompatibilidad entre educación y ocupación.

Por otro lado, Klein (1982) dice lo siguiente al respecto: “En cuanto a la inadecuación de calificaciones, se trata de un criterio...difícil de operacionalizar...Para (estimarla) se requeriría de contar con una tabla de doble entrada con niveles de calificación en un eje y ocupaciones en el otro, así como criterios para definir cuáles casilleros de la tabla corresponden a subempleo”.

---

<sup>1</sup> Modalidad de subempleo invisible.

Verdera (1995) define el subempleo encubierto como la subutilización de las calificaciones alcanzadas por la PEA<sup>2</sup> ocupada cuando se desempeña en un grupo ocupacional con un menor requerimiento de calificación. Este autor afirma que es posible establecer la inadecuación entre formación (calificaciones) y la ocupación (requerimientos) de dos maneras: i) según la educación alcanzada, y ii) según la ocupación para la que se preparó el trabajador. Entonces, manifiesta Verdera, existirá subutilización de calificaciones, cuando un trabajador se ubica en un grupo ocupacional con menores requerimientos que los que ha alcanzado

Por otro lado, muchos investigadores definen al individuo sobreeducado como aquel que tiene más educación que la requerida para desempeñar adecuadamente su trabajo, por lo que sus habilidades no estarían siendo plenamente utilizadas.

## **2. ¿La sobreeducación es un fenómeno temporal o permanente?**

Existen diversas posturas teóricas en torno a la sobreeducación. Estas se pueden dividir en dos grandes líneas: la que considera que la sobreeducación es un fenómeno temporal, y la que afirma que se trata de un desequilibrio acumulativo, es decir, que aumentaría con el tiempo tomándose un problema estructural.

La teoría del capital humano<sup>3</sup> sostiene que la sobreeducación es un fenómeno temporal de desequilibrio, como resultado de una falta de coordinación entre las empresas y los individuos, por problemas de información o por elección del trabajador en invertir en capacitación específica, a cambio de trabajar por un periodo en una ocupación que requiera menor nivel educativo al que posee.

<sup>2</sup> Población económicamente activa. Personas en edad de trabajar: ocupados o buscando activamente trabajo.

<sup>3</sup> Desarrollada en los años 60 por un grupo de economistas dirigidos por Theodore W. Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer.

Sicherman y Galor (1990) sostienen que el trabajador, durante cierto tiempo a lo largo de su vida laboral, podrá tener empleos que le provean de habilidades que en un futuro próximo le permita alcanzar puestos con mayores requerimientos educacionales. Por tanto, afirman que trabajadores sobreducados poseen tasas más altas de movilidad ocupacional.

Alba y Ramírez (1993) afirman que la sobreducción es producto de la sustitución de otras formas de capital humano por mayor educación. Encuentran que los trabajadores sobreducados son más jóvenes y probablemente con menor participación en formación específica, por lo que compensarían tales desventajas de experiencia o de habilidades innatas con mayor educación.

Así, desde la perspectiva de la teoría del capital humano el concepto de sobreducción no es relevante, al tratarse de un fenómeno de corto plazo. En el largo plazo, todas las habilidades son ampliamente utilizadas. Otra línea de investigación sostiene que la sobreducción es un desequilibrio permanente. Aquí interviene la hipótesis del credencialismo, la cual sostiene que la función de la educación es transmitir información sobre las características inobservables del individuo. Es decir, la educación tendría el rol de credencial o señal de la productividad de un individuo para que los empleadores reconozcan quiénes son más y menos capaces.

El modelo de Spence (1973) plantea que los empleadores utilizan el nivel educativo del trabajador como una señal o variable "proxy" de la productividad del mismo, dado que los primeros no poseen información completa de las características del postulante al puesto de trabajo. De esta manera, los individuos invierten en su formación para producir señales de productividad a los empleadores. Un aumento de la oferta de trabajadores formados induce a las empresas elevar sus requerimientos mínimos

educacionales, para asegurarse de contratar a individuos con las habilidades necesarias. De esta forma, el desequilibrio entre la adquisición de la educación para señalizar y el nivel educativo utilizado por la empresa para escoger entre los postulantes al puesto de trabajo podría ser permanente.

Otra teoría que afirma que se trata de un fenómeno permanente es la de competencia por puestos de trabajos propuesta por Thurow (1975). Esta teoría plantea que la mayor parte de las calificaciones se adquieren en el puesto de trabajo, por lo que las empresas, ante la información incompleta de sus futuros trabajadores, utilizan el nivel educativo como señal del costo de formación. Así, las empresas preferirán contratar trabajadores con mayor nivel educativo con la finalidad de disminuir dichos costos, aun para trabajos que no la requieran. Los más capacitados desplazarán a los menos capacitados, con lo cual los primeros obtendrán puestos de trabajo que requieren niveles educativos por debajo de su formación originándose la sobreeducación. Este fenómeno persistirá en el tiempo, en la medida que los trabajadores necesitarán estudiar más años para mantener su posición en el mercado de trabajo.

### **3. Métodos utilizados para medir la sobreeducación**

Los métodos o técnicas que han sido utilizados para estimar la compatibilidad entre formación y ocupación son tres:

### **3.1 Método subjetivo**

Existen dos maneras para medir la sobreeducación a través de este método. La primera consiste en preguntarle directamente al trabajador si está adecuadamente, sobre o sub educado para desempeñar su trabajo actual.

La segunda, más indirecta, consiste en la aplicación de encuestas a los trabajadores para que hagan su propia valoración sobre los requerimientos mínimos (años de educación o calificaciones) necesarios para desempeñarse adecuadamente en su empleo actual.

Una ventaja de este método es que la medición del desajuste educativo es específico del puesto de trabajo y no de algún agregado ocupacional (Hartog y Oosterbeek, 1988). Pero este análisis es muy subjetivo ya que la valoración que haga un individuo en términos de la educación que se requiere no tiene por qué ser igual a la de otro individuo que se desempeña en un empleo similar.

### **3.2 Método externo u objetivo**

Se basa en una determinación externa, efectuada por analistas ocupacionales, de los niveles educativos requeridos para cada puesto de trabajo.

Rumberger (1987) utilizó, para el caso de Estados Unidos, el Diccionario de títulos ocupacionales que brinda información sobre los requerimientos educacionales de una amplia gama de ocupaciones. Thurow (1975) y Hartog (1980) también utilizaron esta metodología.

Este tipo de medición asume que todos los años de educación tienen el mismo valor, que el contenido de los currículos y la calidad de la educación son irrelevantes y que todos los trabajadores con los mismos años de educación son perfectamente sustitutos.

Existen ciertos problemas con este tipo de medición. Uno de ellos se deriva del hecho que trabajadores que comparten el mismo empleo u ocupación en el Diccionario de títulos ocupacionales no desempeñan necesariamente el mismo trabajo. Otro problema con este método es que los empleos cambian constantemente en el tiempo frente a los importantes cambios tecnológicos.

### **3.3 Método estadístico**

La educación requerida por el puesto de trabajo se mide por la distribución de los niveles educativos dentro de cada ocupación.

Verdugo y Turner (1989) calcularon el promedio de años de educación (así como la desviación estándar) requerido para un rango de ocupaciones y definieron que el individuo sobreeducado era aquel que tenía más de una desviación estándar por encima de la media de años de educación de su ocupación.

Kiker, Santos y De Oliveira (1997) utilizan en cambio la moda del nivel educativo (el nivel más frecuente) dentro de cierta ocupación, por considerar que 1) es una medida mucho menos sensible a los cambios tecnológicos y de organización que la media, y 2) que las estimaciones obtenidas son más congruentes con las obtenidas por otros métodos.

Por otro lado, Forgeot y Gautie (1997) construyen una tabla de correspondencia entre niveles educativos y grupos socio-ocupacionales, basada en la importancia relativa de cada nivel de instrucción dentro de cada categoría socio profesional y, simétricamente, en la participación de cada grupo profesional dentro de cada nivel de instrucción. A diferencia de los enfoques de la media y la moda que utilizan un clasificador de ocupaciones a tres dígitos, este último trabaja a un nivel agregado (la categoría socioprofesional).

El método estadístico presenta el problema de que se trata de desvíos de la situación actual, y no de lo que debería ser. Por ejemplo, si la mayoría de los trabajadores de la ocupación están sobreeducados, la media (o la moda) de la educación de esa ocupación estará sesgada (será mayor que en el caso de que no existiera sobreeducación). Por lo tanto, se encontrarán menos sobreeducados de los que realmente existen.

### **3.3.1 Construcción de indicadores de sobreeducación (método estadístico)**

#### **a. Indicador de Clogg**

Para medir la sobreeducación de cada individuo, Clogg utiliza los años de escolaridad promedio en la ocupación que este desempeña y captura el nivel de dispersión mediante la desviación estándar de dicho promedio.

Entonces se tiene tres posibles estados del individuo:

**Sobreeducado:** Si el nivel de escolaridad del individuo, expresado en los años de educación alcanzados, es mayor que el promedio de años de escuela en la ocupación más una desviación estándar.

**Adecuadamente educado:** Si los años de escolaridad de un individuo se encuentran comprendidos en un rango que tiene como límite superior los años de escolaridad promedio de la ocupación en la que se encuentra dicho

individuo más una desviación estándar y, como límite inferior, los años de escolaridad promedio menos una desviación estándar.

Subeducado: Si los años de escolaridad de un individuo son menores que los años promedio de la ocupación menos una desviación estándar.

Los posibles estados del indicador se expresan de la siguiente forma:

Sobre(1) =  $Educ_i > PEduc_j + SDEduc_j$

Sobre(2) =  $Educ_i \geq PEduc_j - SDEduc_j \wedge Educ_i \leq PEduc_j + SDEduc_j$

Sobre(3) =  $Educ_i < PEduc_j - SDEduc_j$

Donde:

Sobre(i): Indicador de sobreeducación o subeducación.

$Educ_i$ : Años de escolaridad del individuo i.

$PEduc_j$ : Promedio de años de escolaridad en la ocupación j.

$SDEduc_j$ : Desviación estándar de los años de escolaridad en la ocupación j.

Entre las limitaciones de esta metodología se tiene, por un lado, que el resultado se ve afectado por el tamaño de la muestra (número de observaciones en cada categoría). Además, esta metodología no aproxima el grado de discordancia ocupacional, ya que la ocupación específica en la que se encuentra un individuo, a pesar de requerir nivel profesional, podría estar siendo ocupada por personas con educación superior incompleta, haciendo que el número de años promedio sea inferior al número de años de estudio que se espera una persona haya estudiado para considerarlo como profesional egresado del sistema educativo.

## b. Indicador De Grip

El modelo desarrollado por De Grip para calcular la sobreeducación contrasta el nivel educativo de cada individuo contra el nivel educativo que predomina en la ocupación que desempeña el individuo.

Este indicador no distingue entre nivel educativo completo o incompleto, por lo que podrían existir diferencias con el indicador de Clogg en los resultados.

Para la identificación del nivel educativo dominante en cada ocupación se siguen los siguientes criterios:

- Identificar los grupos ocupacionales según el clasificador CIUO de la OIT, versión 1988, a dos dígitos.
- Reagrupar los niveles educativos en cuatro categorías: (i) sin nivel - inicial - primaria, (ii) secundaria, (iii) superior no universitaria y (iv) superior universitaria.
- Determinar el nivel educativo dominante para la ocupación según las siguientes condiciones:
  - Si  $X_{ij} > 0.5$  y  $X_{i-1j} < 0.4$  y  $X_{i+1j} < 0.4$ , entonces el nivel educativo dominante para la ocupación "j" será "i".
  - Si  $X_{ij} > 0.5$  y  $X_{i-1j} > 0.4$ , entonces los niveles educativos dominantes para la ocupación "j" serán "i - 1/i".
  - Si  $X_{ij} > 0.5$  y  $X_{i+1j} > 0.4$ , entonces los niveles educativos dominantes para la ocupación "j" serán "i / i + 1".
  - Si  $X_{ij} < 0.5 \forall i$  y  $X_{ij} + X_{i-1j} > 0.5$  y  $X_{ij} + X_{i+1j} < 0.5$ , entonces los niveles educativos dominantes en la ocupación "j" serán "i - 1/i".
  - Si  $X_{ij} < 0.5 \forall i$  y  $X_{ij} + X_{i+1j} > 0.5$  y  $X_{ij} + X_{i-1j} < 0.5$ , entonces los niveles educativos dominantes en la ocupación "j" serán "i / i + 1".

- Si  $X_{ij} < 0.5 \forall i$  y  $X_{ij} + X_{i-1j} > 0.5$  y  $X_{ij} + X_{i+1j} > 0.5$ , entonces los niveles educativos dominantes en la ocupación "j" serán " $i - 1 / i / i + 1$ ".

Donde  $X_{ij}$  representa la proporción de personas con nivel educativo "i" en la ocupación "j".

- Comparar el nivel educativo de cada individuo contra el nivel educativo predominante en su ocupación, presentándose las siguientes posibilidades:
  - Sobreducado si:  $\text{Sobre}(1) = NE_{ij} > NE_j$
  - Adecuadamente educado si:  $\text{Sobre}(2) = NE_{ij} = NE_j$
  - Subeducado si:  $\text{Sobre}(3) = NE_{ij} < NE_j$

Donde:

$\text{Sobre}(i)$ : Indicador de sobrededucación, subeducación o adecuadamente educado.

$NE_{ij}$ : Nivel educativo del individuo i en la ocupación j.

$NE_j$ : Nivel educativo predominante en la ocupación j.

## **II. UNA MIRADA A LA ADECUACIÓN OCUPACIONAL EN EL PERÚ**

La compatibilidad entre la educación y la ocupación ejercida por los trabajadores ha despertado interés en nuestro país desde hace varios años. A continuación se hace una síntesis de las principales investigaciones realizadas sobre este tema y posteriormente se analizan las posibles causas del subempleo ocupacional en el Perú.

### **1. Estudios sobre adecuación ocupacional en el Perú**

Una de las primeras investigaciones sobre este tema es realizada por Patricia Arregui<sup>4</sup>. Ella analiza la información del número de personas que están ocupadas en la misma profesión u oficio para la / el cual se prepararon, de aquellas que están ocupadas en profesiones u oficios distintos pero del mismo nivel, y de aquellas ocupadas en funciones por encima o por debajo de las calificaciones que obtuvieron. Utiliza para ello las encuestas de niveles de empleo del Ministerio de Trabajo correspondiente a Lima Metropolitana. En dicha investigación encuentra que en 1991, el 50% y 54% de los ocupados con nivel universitario y superior no universitario, respectivamente, se desempeñaban en la misma ocupación para la cual se habían formado o del mismo nivel. Mientras que para el caso de los ocupados con nivel básico (no superior) existía un 98% de ajuste ocupacional. Además, halla que las personas con educación superior completa tienen mayores probabilidades de tener empleo adecuado, en el sentido de percibir mejores ingresos que los que recibieron educación básica.

---

<sup>4</sup> ARREGUI, Patricia. *Empleo, ingresos y ocupación de los profesionales y técnicos en el Perú*. Lima. GRADE. EN: Notas para el Debate. 1993.

Javier Rodríguez<sup>5</sup> también estudia el tema. El objetivo de su investigación es explorar el desajuste entre formación y ocupación en el caso de técnicos y profesionales, y estudiar, basándose en el desajuste, el mercado laboral de esta población. Define el desajuste entre formación y ocupación, como la falta de concordancia o incongruencia entre la población que realizó estudios superiores y se preparó para ser profesional o técnico y, por otro lado, la población que se halla realizando labores como profesionales, técnicos o gerentes.

Encuentra que en Lima Metropolitana, según el Censo de 1993, solo uno de cada dos profesionales y uno de cada cuatro técnicos se ocupaba en sus respectivos campos.

Por otro lado, Verdera (1995) propone una metodología para medir el subempleo ocupacional, según la educación alcanzada y la ocupación para la que se preparó el trabajador. Encuentra que en Lima, utilizando como fuente la Encuesta de Hogares del Ministerio de Trabajo, entre 1991 y 1993, el subempleo encubierto según nivel educativo aumenta de 36.2% a 39.6%. Mientras que de acuerdo a la preparación disminuye de 34.9% a 31.9%.

Otra investigación interesante y cuya metodología se utiliza en la presente monografía es realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en el año 2000. El objetivo de dicho estudio es presentar un diagnóstico de la dotación de capital humano de los trabajadores y estimar la compatibilidad de sus conocimientos con la ocupación que ejercen. Se construye un indicador que mide el grado de adecuación ocupacional; asimismo, se presentan los resultados de la estimación de un modelo de la probabilidad de ejercer una ocupación que subutilice los conocimientos del trabajador. Un aporte importante de esta investigación es incluir en el modelo la

---

<sup>5</sup> RODRÍGUEZ, Javier. *De profesional a taxista: El mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90*. ADEC-ATC. Lima. 1995

variable "cursos de capacitación". Los resultados son que, para 1999, el 70.5% de los trabajadores se encuentran en situación de ajuste. Si se analiza por nivel educativo, el panorama es variado, los que presentan mayores niveles de subutilización son los trabajadores de nivel educativo superior no universitario completo y superior universitario incompleto.

Respecto a los cursos de capacitación, se observa que, para todos los niveles educativos, el hecho de seguir un curso de capacitación mejora la correspondencia entre nivel educativo y ocupación ejercida.

Por otro lado, Burga y Moreno (2001)<sup>6</sup> estudian el tema del subempleo profesional en el Perú, es decir, la discordancia ocupación-profesión, basándose en la Encuesta Nacional de Hogares 1997. Asimismo, analiza las consecuencias de la existencia de la discordancia ocupacional en términos de ingreso de los profesionales universitarios. Estimaron que en el Perú, de cada 100 profesionales 44 se encuentran desempeñando ocupaciones para las que no se formaron. Respecto a los ingresos, hallan que, en promedio, un individuo en situación de discordancia ocupacional gana 33% menos que otro que se encuentra desempeñando una ocupación acorde a su ocupación.

Finalmente, Haya de la Torre<sup>7</sup> elabora un informe sobre la situación de la educación superior tecnológica en el Perú, enfatizando su vinculación con el nivel de empleo que los egresados presentan. Él señala que las egresadas de enfermería se encuentran en la peor situación laboral (desempleo y subutilización). De acuerdo al estudio realizado en 12 IST (Instituto Superior Tecnológico) estatales, solo el 35.5% de los egresados trabaja en su

<sup>6</sup> BURGA Cybele y Martín MORENO. *¿Existe subempleo ocupacional en el Perú Urbano?* Lima. CIES. Investigaciones Breves 17. 2001.

<sup>7</sup> HAYA DE LA TORRE, Raúl. *Estudio sobre la situación de la educación superior tecnológica en el Perú.* Lima. 2005.

especialidad, mientras que un 19.2% labora fuera de ella. Las especialidades que presentan mejor ajuste laboral son: Construcción civil, Guía de Turismo y Mecánica de Producción.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de los principales datos encontrados de sobreeducación en el Perú en la educación superior universitaria y no universitaria.

**Cuadro 1****SOBREDUCACIÓN EN EL PERÚ**

<b>Autor(a)</b>	<b>Año de análisis</b>	<b>Metodología</b>	<b>Zona de estudio</b>	<b>Superior universitaria</b>	<b>Superior no universitaria</b>
Arregui	1991	Análisis ocupacional	Lima Metropolitana	49%	42%
Rodríguez	1992	Análisis ocupacional	Lima Metropolitana	37.2%	73.3%
Verdera	1993	Análisis ocupacional	Lima Metropolitana	34.2%	47.3%
Burga y Moreno	1997	Método estadístico	Perú urbano	38.6% 49.7%	
FORTE - PE	1998	Análisis ocupacional	Perú urbano	-	34.7%
Haya de la Torre	1999	Análisis ocupacional	Lima Metropolitana	-	12%

## **2. Factores que explicarían el subempleo ocupacional**

Existen una serie de factores que podrían ayudar a explicar la discordancia entre los estudios realizados y la ocupación que desempeñan los trabajadores en el país.

### **2.1 Crecimiento explosivo de la educación**

En los últimos años se ha observado en el Perú un gran incremento en la cobertura de la educación técnica y universitaria, originando que el número de egresados aumente significativamente cada año.

#### **2.1.1 Educación Técnica**

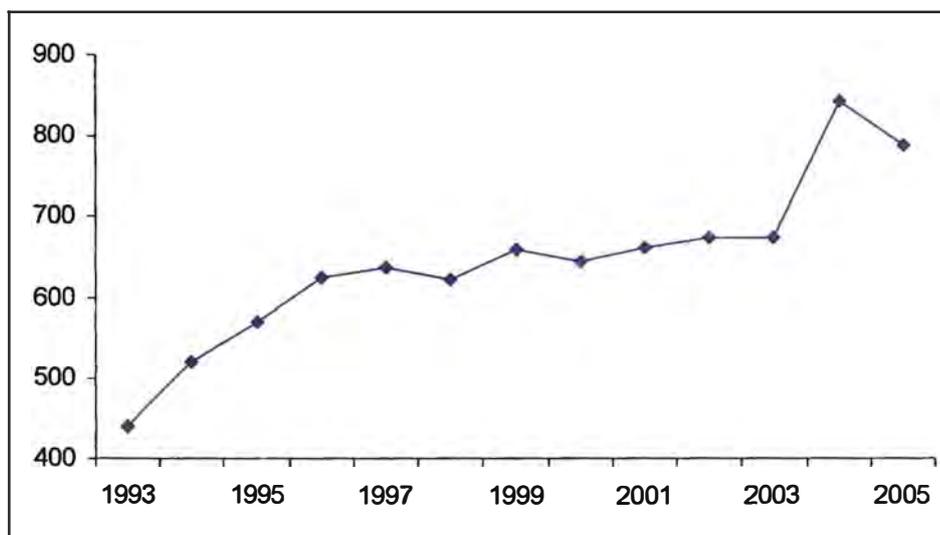
En 1993 había en el Perú 440 Institutos Superiores Tecnológicos (IST). Al 2005, la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva del Ministerio de Educación, registró 789 IST, en el ámbito nacional, entre privados y públicos, que albergaban a 17 599 docentes y 277 338 estudiantes matriculados en 196 carreras profesionales técnicas.

En el gráfico 1 se observa que entre 1993 y 1996 se dio un gran incremento en el número de IST. Luego se mantiene relativamente estable durante los próximos años, hasta 2003 que de 673 IST se pasa a 844 IST en 2004, para luego disminuir a 789 IST en el año 2005.

En el estudio de Haya de la Torre (2005) se observa que el 64% de los IST, en el Perú, son privados. De modo que, refiere el autor, “se ha incrementado una oferta deficitaria, ya que la mayor parte de esos IST presentan serias deficiencias, gestándose como una inversión de capital, antes que como un servicio a la juventud y al país. En tal sentido, dada la importancia del empleo de los profesionales técnicos en el sector Servicios, es preocupante notar que el 70% del total de matriculados en carreras ligadas a tal sector, provienen de institutos privados, es claro que la

inversión privada en educación técnica se concentra en esta área, por requerir menores costos de capital. En contraste, el 75% del total de matriculados en las carreras vinculadas a la producción pertenecen a IST públicos”.

**Gráfico 1**  
**Evolución del número de Institutos Superiores Tecnológicos en el Perú**  
**(1993 – 2005)**



Fuente: Ministerio de Educación.

### **2.1.2 Educación Universitaria**

El número de universidades en el país ha pasado de 60 en 1996, a 85<sup>8</sup> en el año 2005, siendo la mayoría entidades privadas (59%). Las carreras profesionales más ofrecidas por las universidades son: Contabilidad, Administración y Educación Secundaria. Así, cada año egresan de estos centros oferta calificada que tienen serios problemas de conseguir un empleo acorde a su nivel de formación.

Una de las causas del incremento de la cobertura educativa es el crecimiento demográfico explosivo de la población peruana. El número de habitantes pasó de 10.4 millones en 1961 a 17.7 millones en el año 1981, ejerciendo presión sobre el empleo y los salarios.

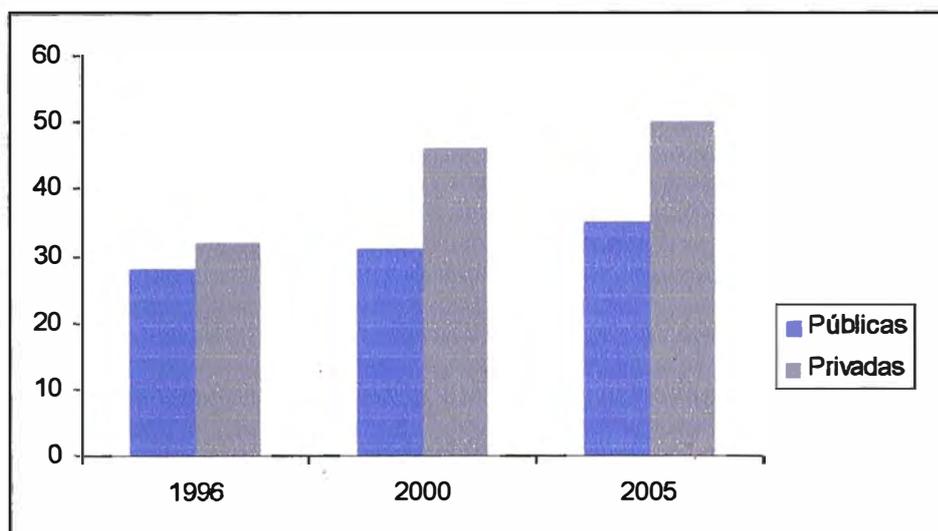
A esto se le tiene que añadir la continua migración rural – urbana y el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral.

Por otro lado, la capacidad del sector productivo se vio afectada por factores económicos e institucionales que contribuyeron a la generación y crecimiento de un excedente de mano de obra en situación de desempleo abierto o de subempleo en el sector informal. Ante esto, los empleos generados no han podido absorber a la gran cantidad de trabajadores por lo que llevó a que muchos se desempeñen en puestos de trabajo de menor calificación al que poseían con la finalidad de mantenerse activos.

---

<sup>8</sup> Asociación Nacional de Rectores.

**Gráfico 2**  
**Número de Universidades en el Perú**



Fuente: Asociación Nacional de Rectores.

## **2.2 Adaptación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo**

Los vínculos entre el sector productivo, los centros de formación profesional y los organismos públicos, con el fin de orientar la oferta de carreras profesionales de las Universidades e Institutos Superiores Tecnológicos a las necesidades del mercado, son escasos. Esto se manifiesta, al interior de las instituciones educativas, en deficiencias en cuanto a material educativo, planeamiento de syllabus, y enseñanza de carreras que posiblemente ya no sean demandadas en el mercado, tal vez por su saturación, o por su obsolescencia.

### **2.3 Preferencia de los empleadores**

Los empleadores podrían preferir contratar a alguien con mayor nivel de preparación para un trabajo de poca calificación pagándole el mismo salario que le ofrecería a alguien menos calificado. Una primera razón es que contratar a un trabajador calificado permitiría al empleador observar su desempeño antes de ofrecerle un trabajo permanente. Otra explicación posible se relaciona con el hecho de que los costos de entrenar a los trabajadores en la tecnología de la empresa se reducen cuando los individuos son más educados.

Se podría considerar otra variable, de carácter totalmente subjetivo, referida al prejuicio que tiene el empleador sobre la procedencia formativa de su posible empleado, discriminando de esta forma al potencial trabajador y originando que no se adecue laboralmente.

### **2.4 La movilidad ocupacional y la mano de obra heterogénea**

Una teoría que intenta explicar la sobreeducación de los trabajadores es la Teoría de la movilidad ocupacional. Esta teoría sostiene que durante ciertos periodos de su vida laboral los trabajadores pueden tener empleos que les provean habilidades que después les permitirán conseguir un puesto de trabajo de mayor nivel. Por ello, los trabajadores pueden realizar temporalmente un trabajo para el cual están sobreeducados pero que en un futuro le permitirá desempeñarse en un empleo de mayor nivel, gracias a las habilidades adquiridas.

Sicherman (1991) demuestra que los trabajadores estadounidenses con más años de educación que los requeridos por el empleo que desempeñan son más propensos a cambiar de empresa u ocupación que aquellos que se encuentran adecuadamente educados. Luego Alba y Ramírez (1993), a través de un análisis hecho para España, demostraron que la duración

promedio de un empleo para trabajadores sobreeducados es de 7.6 años, mientras que para los adecuadamente educados era de 13.3 años.

Por otro lado, un trabajador posee diversas formas de capital humano, tales como, años de educación, experiencia laboral, entrenamiento, etc. Por lo tanto, el hecho que un trabajador aparezca como sobreeducado puede implicar que tenga escasez de alguna otra forma de capital humano (por ejemplo, capacitación) que la compensa con mayor educación.

### **III. JUSTIFICACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

A continuación se presenta el fundamento teórico de la intervención del Estado en el mercado de trabajo a través de la intermediación laboral. Para ello se desarrollan los enfoques neoclásico e institucionalista del mercado de trabajo.

#### **1. Enfoque neoclásico**

De acuerdo a la teoría neoclásica no puede existir el desempleo tal como se entiende ahora, es decir, una situación indeseable en la que existen desempleados que quieren trabajar y buscan empleo, pero no lo encuentran. El tipo de desempleo que puede existir según los neoclásicos es el friccional, el cual se debe al cambio de empleo de algunos individuos y a la búsqueda de trabajo de otros.

Este enfoque supone que en el mercado de trabajo se da lo siguiente: (a) los agentes buscan maximizar su utilidad, (b) los agentes toman decisiones con información completa sobre salarios y oportunidades laborales, (c) no existen obstáculos a la movilidad del trabajo ni a otros factores de producción, (d) el trabajo dentro de un mercado particular es homogéneo y perfectamente intercambiable, (e) no existen agrupaciones sindicales ni asociaciones de empresas, los trabajadores y las empresas actúan de manera independiente al tomar decisiones de salarios y empleo, (f) cada empleador y trabajador son tomadores de precios, representan una parte ínfima del mercado que sus decisiones no tienen influencia en los salarios y los niveles de empleo establecidos por el mercado. La determinación del salario real ( $W/P$ ) y el nivel de empleo ( $L_0$ ) depende del encuentro fluido entre la oferta ( $L_s$ ) y demanda ( $L_d$ ) de trabajo, bajo los supuestos anteriores.

Por lo tanto, según la economía neoclásica en el equilibrio se está en pleno empleo y solo pueden existir: (a) el desempleo friccional, debido a que

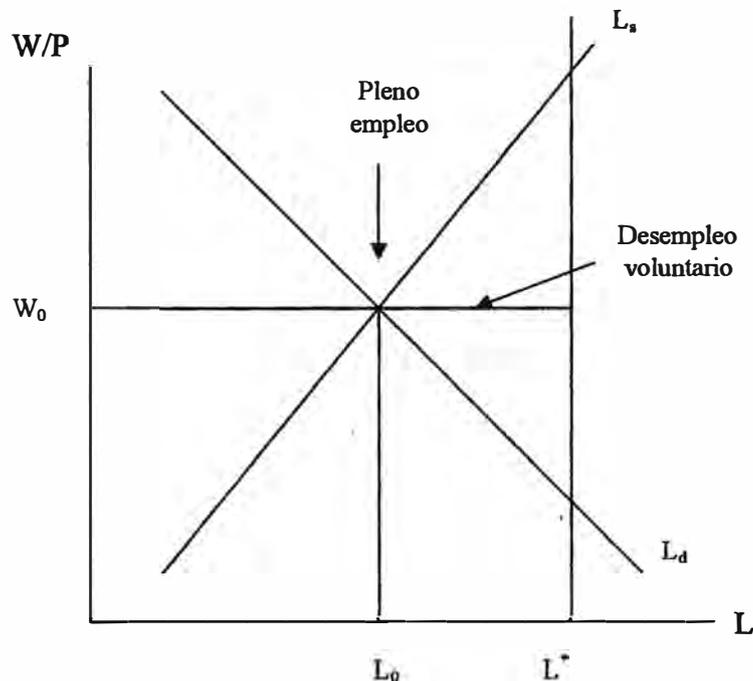
siempre habrán individuos que deseen cambiar de trabajo y otros que entren al mercado de trabajo por primera vez, y (b) desempleo voluntario, ya que existe una parte de la población que no muestra preferencias por el trabajo al nivel de salario real existente en algún momento del tiempo (ver gráfico 3).

Pero vemos en la realidad que esto no ocurre en el mercado de trabajo. Los agentes que intervienen en él no son homogéneos, la información no es fluida y completa, se observa la existencia de desempleo involuntario persistente en algunas economías, y conflictos de intereses al interior de las empresas. Por tanto el mercado de trabajo no funciona como uno walrasiano<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Un mercado es walrasiano cuando los precios y cantidades se determinan espontáneamente por la interacción de oferta y demanda, y cuando la variable de ajuste de mercado en caso de desequilibrios es el precio.

**Gráfico 3**

**El modelo neoclásico del mercado de trabajo**



Dadas las inconsistencias entre la teoría y la realidad, la teoría neoclásica fue evolucionando hacia modelos más realistas que ayuden a entender la dinámica del mercado laboral.

**1.1 Teoría de la Prospección del Empleo**

Desde el enfoque neoclásico aparece la teoría de la prospección del empleo (Lipman y Mac Call, 1979), la cual considera que tanto el trabajador como el empleador asumen costos al buscar empleo y trabajadores, respectivamente. El trabajador posee información imperfecta sobre las características de los puestos ofrecidos y toma en cuenta dicho costo al momento de definir el nivel mínimo de remuneración que está dispuesto a aceptar. Mientras tanto, el empleador invierte en la búsqueda de buenos trabajadores y estima de manera razonable el nivel de productividad aparente del buscador de empleo a ser aceptado.

## 1.2 Teoría de Búsqueda de Empleo (TBE)

Este modelo toma en cuenta la racionalidad de los agentes, el análisis marginal y la actuación individualizada y optimizadora de la teoría neoclásica, pero incorpora los supuestos de información imperfecta y heterogeneidad de trabajadores. Su idea básica es que los trabajadores y los empleos están muy diferenciados y que no todos los empleos son adecuados para todos los trabajadores.

Según este modelo, el individuo desempleado se enfrenta a costos directos<sup>10</sup> e indirectos<sup>11</sup> en el proceso de búsqueda de empleo, los cuales conforme pasa el tiempo van en aumento (costos marginales crecientes), mientras que los beneficios esperados van disminuyendo, ya que una búsqueda adicional reduce la posibilidad de encontrar un salario más alto al último descartado. El proceso de búsqueda cesará cuando los beneficios y costos marginales del buscador de empleo se igualen.

Stigler (1962) propone el primer modelo de búsqueda de empleo, denominado tamaño de muestra óptimo. Bajo los mismos supuestos señalados anteriormente el buscador de empleo se enfrenta al problema de decidir el tamaño de muestra óptimo, es decir la cantidad de empresas que visitará en el proceso, y con la información obtenida tomar la mejor decisión. El número óptimo de empresas visitadas es aquel tamaño muestral que maximiza la diferencia entre los beneficios y los costos de búsqueda, es decir, cuando el ingreso y costo marginal son iguales.

<sup>10</sup> Costos directos: costos de transporte, vestimenta, adquisición de información, honorarios de las agencias de colocación o los anuncios en la prensa.

<sup>11</sup> Costo indirecto: costo de oportunidad derivado de posibles ingresos que pierde el buscador de empleo al seguir en búsqueda y no aceptar el empleo ya encontrado.

El inconveniente encontrado en este modelo es la posibilidad que el trabajador encuentre el salario máximo antes de haber agotado la muestra elegida, por lo que podría estar buscando en exceso. En vista de la rigidez del modelo y la posibilidad de cometer errores que impliquen altos costos se desarrolló el modelo de búsqueda secuencial.

En ese modelo se desarrolla una regla de aceptación automática. El buscador de empleo sale a buscar con un salario de reserva ya establecido y al observar una oferta salarial sólo la acepta si esta es mayor que su salario de reserva. De esta forma se maximizan los beneficios esperados de la búsqueda.

El salario de reserva determinará el tiempo de búsqueda de empleo. Por lo tanto, el problema de este modelo es elegir un salario de reserva que maximice los beneficios esperados de la búsqueda de empleo, el cual se da cuando el beneficio de una búsqueda adicional se iguala al costo marginal respectivo.

Como se ha observado, este modelo si bien flexibiliza los supuestos de la teoría neoclásica continúa afirmando que el desempleo es voluntario. El desempleo no es considerado ineficiente porque supone que los individuos se encuentran en tal situación por propia decisión maximizadora.

## **2. Enfoque Institucionalista**

La economía neoclásica se basó en lo estático y atemporal, y mostró rechazo hacia lo histórico. Los neoclásicos abordaron la historia económica como un marco teórico estático que supone un mundo ainstitucional sin costos de transacción ni fricciones, y donde los factores políticos y culturales no tienen mayor relevancia.

Se observa así una ruptura entre la economía neoclásica y la historia económica y una pérdida de influencia de esta última en el desarrollo económico.

En dichas circunstancias aparece el institucionalismo como una posible solución (no definitiva), ya que esta corriente concibe el análisis económico de manera intrínsecamente histórica, retomando la relación entre la economía y la historia que el enfoque neoclásico rechazó. (Caballero 2004).

Se desarrollará dos corrientes de pensamiento respecto al enfoque institucionalista:

- a. El “Viejo institucionalismo”, siendo los autores Thorstein Veblen, John Commons, Wesley Mitchell y Clarence Ayres.
- b. La Nueva Economía Institucional (NEI), encabezada por Ronald Coase y Douglas North.

Estas vertientes destacan la importancia de las instituciones para explicar el desempeño de toda la economía, pero a su vez difieren en sus posturas metodológicas y enfoques teóricos.

## **2.1 El “Viejo Institucionalismo”**

El institucionalismo económico tradicional o “Viejo Institucionalismo” surgió en la academia norteamericana a finales del siglo XIX y comienzos del XX, en oposición a la economía neoclásica.

Esta corriente aplica un enfoque holista o sistémico a la economía, por lo que la concibe como un sistema abierto y dinámico donde la noción de proceso es mucho más relevante que la de equilibrio.

Atribuye un papel preponderante a los hábitos, las instituciones y las relaciones de poder en el proceso de desarrollo económico. Por otro lado, rechaza la cláusula de *ceteris paribus* y la noción de factores exógenos que no guardan relación recíproca con los factores puramente económicos.

## **2.2 La Nueva Economía Institucional (NEI)**

Esta corriente surge en el último cuarto del siglo del siglo XX y recalca el papel de las instituciones en el desempeño económico de un país.

A diferencia del “Viejo Institucionalismo”, esta vertiente utiliza la teoría neoclásica para explicar factores institucionales que antes se tomaban como dados. La NEI no considera como precursor al institucionalismo tradicional, sino toma en cuenta algunos postulados de los neoclásicos. Acepta el individualismo metodológico, hace énfasis en la eficiencia, y sus modelos son de intercambio.<sup>12</sup>

Por otro lado la NEI rechaza y modifica algunos supuestos neoclásicos: (i) añade la dimensión del tiempo y (ii) adopta la noción de la racionalidad limitada.

<sup>12</sup> Los institucionalistas ortodoxos señalan que los enfoques de la NEI son nuevos pero no institucionalistas.

Respecto al primer punto, la NEI incorpora la noción del tiempo lo que da lugar a un análisis dinámico de las instituciones, opuesto a la estática comparativa neoclásica.

Con relación al segundo punto, la NEI considera que el comportamiento individual es intencionalmente racional pero con limitaciones.

Según North (1990), la racionalidad instrumental neoclásica implica que los actores poseen modelos correctos para interpretar el mundo. Para este autor la concepción racionalista de la motivación es defectuosa debido a que las motivaciones individuales no se limitan a la maximización de la riqueza, sino que también afectan el altruismo y las limitaciones que los individuos mismos se imponen. Además, añade que las personas procesan subjetivamente la información incompleta por lo que hay que distinguir entre realidad y percepción.

La NEI se basa en la noción de Coase respecto a los costos de transacción<sup>13</sup> y en la de North referente al papel de las instituciones, de tal modo que estas son un medio para reducir los costos de transacción y lograr mayor eficiencia. Según la NEI los costos de transacción positivos implican que las instituciones<sup>14</sup> sean las que faciliten la toma de decisiones de los individuos a través de la reducción de los costos de transacción en el que éstos incurren debido al contexto de incertidumbre en el que se desenvuelven.

<sup>13</sup> Los costos de transacción incluyen los costos de información, evaluación y medición (ex ante) y los de cumplimiento o ejecución del intercambio (ex post): en suma, corresponden a los costos de celebrar y ejecutar un contrato (Coase, 1937).

<sup>14</sup> Las instituciones son las reglas del juego formales e informales de una economía y su manera de aplicarlas (North, 1994). Estas definen la estructura de incentivos y así se dan forma al comportamiento de los individuos y de las organizaciones.

North (1989) afirma que en una economía compleja con altos grados de especialización y división del trabajo, es imprescindible una estructura institucional que reduzca los costos de transacción, de modo que el Estado y la política se toman esenciales para el buen desempeño económico.

En estas circunstancias, el empleo y el salario se determinan en función al contexto institucional y social en el que se desenvuelven las relaciones de trabajo. A diferencia de la teoría neoclásica, en el enfoque institucionalista predomina la concepción colectiva más que la individual.

En conclusión, la teoría neoclásica enfatiza el papel de la oferta en el mercado de trabajo, mientras que el institucionalista pone énfasis en el rol de la demanda y las instituciones.

#### **IV. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

##### **1. Intervención del Estado a través de los Servicios Públicos de Empleo**

El mercado de trabajo enfrenta un conjunto de problemas que persiste en el tiempo:

- i. Los individuos tienen dificultades para acceder a puestos de trabajo acordes a sus niveles de calificación, situación que empeora en las poblaciones de jóvenes y mujeres de escasos recursos económicos.
- ii. Los trabajadores carecen de herramientas suficientes para elegir adecuadamente entre las opciones de capacitación / empleo que les presente el mercado de la formación profesional.

La falta de información y el desarrollo insuficiente de mecanismos para su adecuada provisión son causas de estos problemas. Las imperfecciones en el mercado de trabajo que impiden una asignación eficiente de recursos están relacionadas con el tema de la información y se concentran en la existencia de externalidades<sup>15</sup> y bienes públicos.

La información tiene la característica de beneficiar no solo a los que la producen, sino también al resto de agentes que intervienen en el mercado de trabajo. Lo que genera obstáculos a la libre competencia y a una eficiente asignación de los recursos es la dificultad de asignar derechos de propiedad a la información.

La información se convierte así en un bien público, ya que no existe rivalidad en su consumo, es decir, el hecho que una persona se beneficie de ella no implica que otra persona no pueda hacerlo; y no es excluyente

<sup>15</sup> Existe una externalidad cuando los costos o beneficios de una actividad privada no son asumidos íntegramente por el agente que los produce, sino que son compartidos por agentes externos, los cuales pueden verse beneficiados o perjudicados.

porque es imposible hacer que solamente algunos se beneficien del consumo del bien.

Por lo anterior se justifica la intervención del Estado frente a las “fallas de mercado” que impiden que el libre juego de la oferta y la demanda asigne eficientemente los recursos generando niveles de actividad productiva por debajo de los óptimos.

También existen criterios de equidad que justifican la intervención del Estado en el mercado de trabajo. La existencia de desempleados y subempleados origina un alto costo social: desperdicio de la fuerza productiva, deterioro de capital humano, problemas sociales (delincuencia, pobreza, entre otros), etc. Asimismo, se puede dar el caso de discriminación en el mercado de trabajo de diversos tipos originando exclusión social.

Por ello, es deber del Estado apoyar a la población más vulnerable. Puede intervenir en el mercado de trabajo a través de la implementación de políticas activas o pasivas.

Las políticas activas en el mercado laboral comprenden una serie de intervenciones que apuntan a la creación directa de empleo, el apoyo a la inserción ocupacional de los desempleados y a la mejor adecuación de la oferta y demanda de trabajo. Las políticas activas intentan mejorar la “empleabilidad” de los sectores más vulnerables en los mercados laborales, con la finalidad de contribuir a reducir la pobreza, la pérdida de autoestima y la marginación social generada por el desempleo, y promover el acceso de dichos sectores a empleos dignos y reproductivos.

Mientras que las políticas pasivas procuran garantizar los medios de subsistencia a quienes se encuentran sin empleo de manera temporal o

excluidos del mercado laboral, mediante subsidios de desempleo o algún tipo de transferencia.

La institución creada para resolver los problemas descritos anteriormente es el Servicio Público de Empleo (SPE). Este nace como institución social a inicios de 1900 como una respuesta a la necesidad de hacer más dinámicos los mercados de trabajo en las economías que se encontraban en procesos de industrialización.

La labor de los SPE se centró en la facilitación del encuentro entre los demandantes de mano de obra y los trabajadores. Pero se observa que en las últimas décadas el campo de acción de los SPE se amplió incluyendo dentro de sus funciones, la provisión sistemática de información laboral a trabajadores y empresas, la provisión de información para la adecuada articulación entre la oferta de servicios de capacitación y el sector productivo, servicios de asesoría en búsqueda de empleo para mejorar la empleabilidad de los buscadores de empleo y orientación vocacional.

## **2. El rol del Estado en la provisión de información en el mercado de trabajo**

Es necesario que la información sea fluida y completa<sup>16</sup> para que un mercado funcione de manera eficiente. La provisión de la información permite que los agentes involucrados tomen mejores decisiones.

Se observa en la realidad que la información no es transmitida de la misma manera en todos los mercados. Particularmente, en el mercado de trabajo la situación es un tanto compleja, dada la heterogeneidad de los actores

<sup>16</sup> Un mercado es eficiente cuando los precios reflejan permanentemente toda la información disponible de manera inmediata e insesgada.

involucrados (buscadores de empleo y empresas). No existen dos trabajadores idénticos, ni dos puestos de trabajos exactamente iguales.

Por otro lado, tanto trabajadores como empleadores tienden a ocultar información que no les favorezca en el proceso de negociación. En el caso del trabajador, este tiende a ocultar ciertos aspectos de su personalidad u otras características que le puede restar puntos a la hora de presentarse a un trabajo; mientras que en el caso de la empresa, el empleador tiende a ocultar información sobre aspectos desagradables del puesto de trabajo, que pueda desanimar al futuro empleado.

Estos factores hacen que el proceso de búsqueda, tanto de trabajadores como empleadores, sea costoso y complicado.

Las señales que se observan, debido a estos problemas de asimetría de información e información incompleta, son el desempleo y subempleo existente en el país. Encontramos que existen vacantes que no logran cubrirse dado que los buscadores desconocen la existencia de las mismas; y vacantes cubiertas por personal que no calza en el puesto de trabajo.

De este manera, un débil e ineficiente sistema de información laboral deriva en una mala asignación de los recursos humanos (el desempleo de aquellos con cierto nivel de calificación) y/o en una subutilización del capital humano de la economía (el subempleo ocupacional de la fuerza de trabajo). Este último es tema de la presente investigación.

Por lo anterior, es muy importante la generación de mecanismos de transmisión de información útil, que conduzcan a los usuarios a tomar mejores decisiones. Aquí se encuentra el rol del Estado.

### **3. El Servicio Público de Empleo en el Perú**

En el Perú el Servicio Público de Empleo se origina en la década de 1950 y hasta la actualidad ha pasado por una serie de cambios en su estructura organizacional.

Desde 1950 hasta 1954 se le denominó Servicio Nacional de Empleo (SNE). En 1951 se dio la apertura de la primera oficina de colocación de trabajadores en Lima.

Luego entre 1955 y 1962 fue denominado Servicio Cooperativo del Empleo del Perú (SCEP), y ocurrieron 3 hechos importantes: i. Creación de oficina de colocación en el Callao, ii. Creación de oficina de colocación para trabajadoras del hogar, y iii. Creación de oficina de colocación para obreros y técnicos.

Entre 1963 y 1971 fue denominado Servicio de Empleo y Recursos Humanos (SERH), donde se continuaba con las labores de intermediación.

Entre 1972 y 1996, el servicio era denominado Servicio Nacional de Colocaciones (SINAC), cuyos servicios comprendían, además de la intermediación laboral, la orientación vocacional aunque de manera bastante limitada.

La modalidad de funcionamiento del Servicio Público de Empleo durante los años descritos anteriormente presentaba una serie de limitaciones que hacía difícil brindar un servicio de mayor calidad y cobertura. Ello sumado a los cambios sociales y económicos que enfrentaba el país producto de la globalización y del desarrollo de nuevas tecnologías, el Estado vio por conveniente una modernización del Sistema de Intermediación Laboral con la participación de la inversión privada.

Así en 1996 se da inicio al proyecto Sistema de Información Laboral (SIL), el cual tuvo por objetivo generar un sistema nacional descentralizado de intermediación, información y asesoría laboral, a través de:

- a. La modernización y mejora del servicio público de empleo, denominado PROEmpleo (con sedes en Lima Metropolitana y en todas las Direcciones Regionales donde el Ministerio de Trabajo tiene presencia).
- b. La conformación de una red de Centros de Colocación e Información Laboral (CIL), con la participación de entidades públicas y privadas, tales como, Municipalidades, ONG, Iglesias, CEO, etc.

La unión de ambos, da lugar a lo que se denomina la Red CIL PROEmpleo<sup>17</sup>.

El proyecto se llevó a cabo gracias al apoyo, en primer lugar, de la Corporación Andina de Fomento (CAF). El equipo del SIL avanzó con la implementación de acciones orientadas al fortalecimiento del servicio público, a través de la mejora de la calidad de la información y de la atención al público.

Desde 1997, se tuvo el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), a través de su Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB)<sup>18</sup>.

Los primeros centros CIL fueron implementados en Centros de Educación Ocupacionales (CEO), hoy reconvertidos en Centros de Educación Técnica

---

<sup>17</sup> En adelante se le denominará Red.

<sup>18</sup> El Programa CAPLAB está organizado en tres componentes: (a) capacitación de jóvenes y mujeres articulada al mercado laboral, (b) capacitación de directores y docentes de formación técnica, y (c) sistema de información laboral y colocación. La incorporación de centros CIL en algunos de sus CEO (ahora CETPRO, en muchos casos) se desarrolla en el marco de este último componente.

Productiva (CETPRO), que formaban parte del Programa Caplab. Este programa tiene como objetivo contribuir a la mejora de la empleabilidad y fomento del autoempleo de jóvenes y mujeres en condición de pobreza.

La Red ofrece a sus usuarios (buscadores de empleo y empresas) tres servicios: Intermediación laboral (el principal servicio), Información del Mercado de Trabajo y Asesoría en la Búsqueda de Empleo. Los tres están dirigidos a los buscadores de empleo, mientras que las empresas reciben los servicios de intermediación laboral e información del mercado de trabajo.

#### **4. Componentes de la Red**

##### **4.1 Intermediación laboral**

Se refiere a la vinculación entre los oferentes y demandantes de empleo, a través de la Red. Los buscadores de empleo (oferta) y las empresas (demanda) acuden a la Red para solicitar empleo y ofrecer vacantes, respectivamente. Lo que hace la Red es propiciar el encuentro entre estos agentes para una satisfactoria colocación del buscador de empleo en un puesto de trabajo, de acuerdo a sus calificaciones y actitudes, y por otro lado, para que el empleador encuentre a la persona idónea para cubrir el puesto vacante.

##### **4.2 Asesoría en Búsqueda de Empleo (ABE)**

Es una metodología que orienta a los usuarios (buscadores de empleo) en temas relacionados al proceso de búsqueda de empleo, tales como, la preparación del currículum vitae, cómo presentarte a una entrevista, descubrimiento de las fortalezas y debilidades, pruebas de evaluación existentes, entre otros.

Se trata de brindar herramientas a los buscadores de empleo, con la finalidad de que este mejore sus posibilidades de inserción laboral.

#### **4.3 Información del Mercado de Trabajo (IMT)**

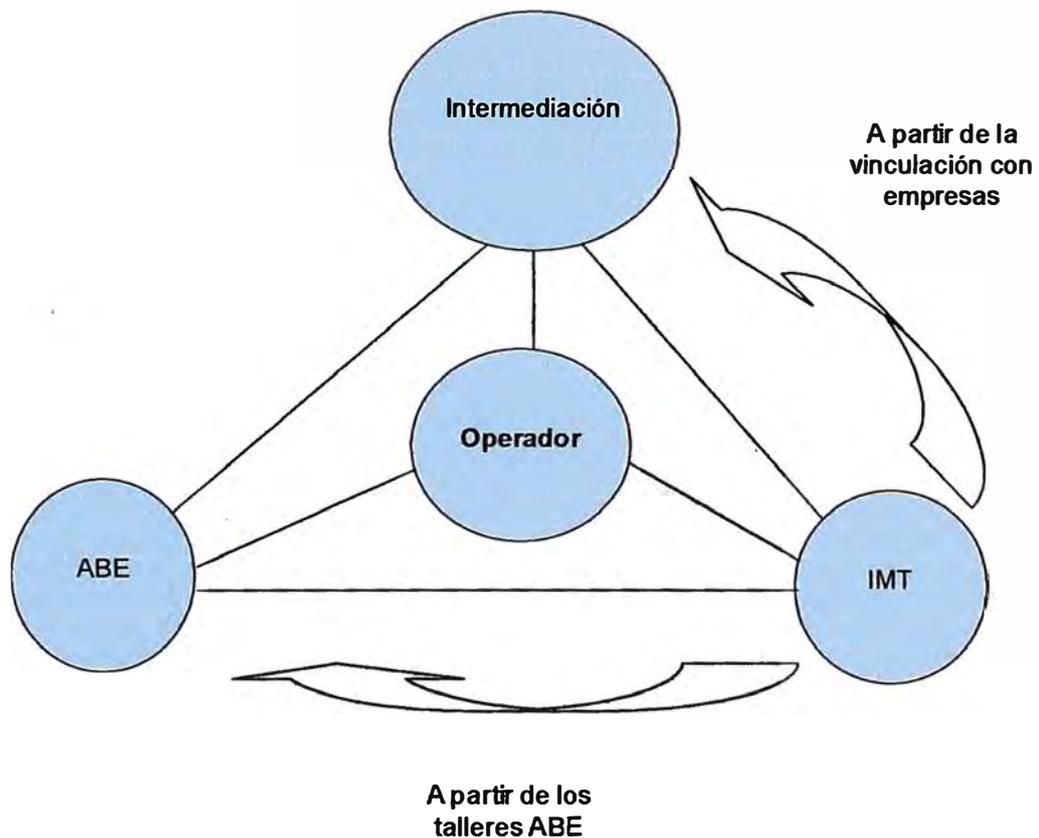
El objetivo de IMT es brindar información veraz, útil y oportuna a los agentes involucrados en el mercado de trabajo para que estos tomen mejores decisiones.

La información que provee este componente es sobre el mercado laboral propiamente dicho e información ocupacional. Así, la Red brinda información a los buscadores de empleo y empresas sobre: Promedio de remuneraciones por ocupaciones, principales puestos demandados por las empresas y a los que califican los buscadores de empleo en la Red, características de las vacantes que se ofrecen, información ocupacional (principales funciones, tareas, herramientas utilizadas, etc. sobre determinadas ocupaciones), comportamiento de los sectores económicos, entre otros productos.

Otro agente de gran importancia y que no hay que dejar de lado es la entidad de capacitación. Es necesario que las entidades de capacitación estén informadas y entiendan sobre la relevancia de la articulación del mercado educativo con el sector productivo, para así orientar la educación hacia las necesidades del aparato productivo, brindando una educación de calidad.

**Gráfico 4**

**Triángulo de Servicios de la Red CIL PROEmpleo**



Fuente: Red CIL PROEmpleo – Información del Mercado de Trabajo.

En el gráfico 4 se puede observar la interrelación entre los tres componentes de la Red. Los servicios son realizados por una misma persona, que es el operador de la oficina, también conocido como intermediador o consultor laboral. El área de Información del Mercado de Trabajo (IMT) se relaciona con el área de Asesoría en Búsqueda de Empleo (ABE) a través de un módulo que existe de IMT dentro del taller ABE, donde se le brinda al buscador de empleo información laboral y ocupacional relevante. Asimismo, IMT se relaciona con Intermediación a partir de la provisión de información sobre el mercado laboral a las empresas que ofrecen vacantes a través de la Red.

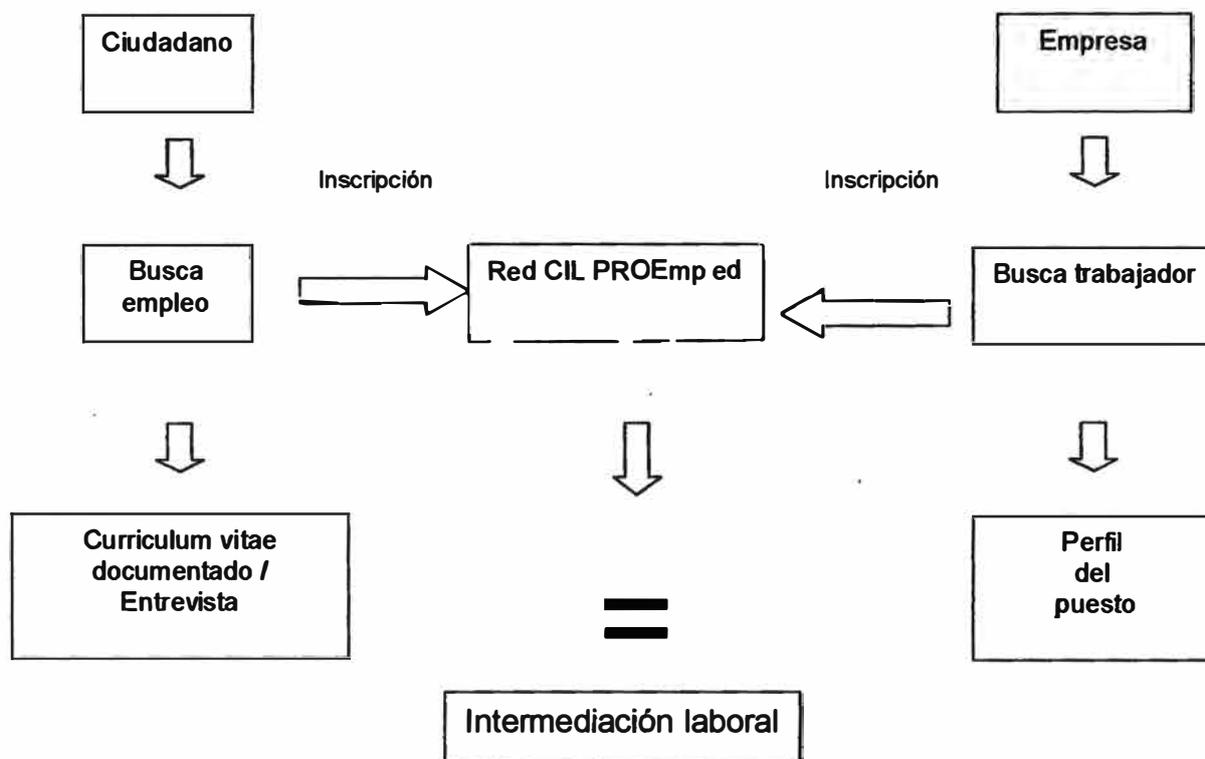
#### **5. Diagrama de flujo del proceso de intermediación laboral**

En el gráfico 5 se observa el proceso de intermediación laboral en cualquier oficina descentralizada de la Red.

Por un lado, el buscador de empleo acude a la oficina y llena una ficha de inscripción con asesoría del operador. La ficha consigna información personal, estudios realizados e información laboral del postulante, principalmente; además presenta su curriculum vitae documentado y es entrevistado por el operador.

Por otro lado, la empresa es inscrita en la oficina y se recoge información de la misma en una ficha de registro de empresa / institución. Los pedidos de personal de las empresas a la Red se registran en fichas de solicitud de búsqueda de personal. El operador envía a las empresas los postulantes idóneos para el puesto de trabajo solicitado y luego la empresa informa a la oficina si el buscador de empleo fue colocado o no. Las fichas mencionadas se encuentran en los Anexos.

**Gráfico 5**  
**Proceso de intermediación laboral en la Red**



Fuente: Unidad Técnica de la Red CIL PROEmpleo.

**6. Principales características de la población usuaria de PROEmpleo Lima<sup>19</sup>**

PROEmpleo concentra alrededor del 41% de los buscadores de empleo inscritos en la Red, y en términos de demanda, recibe el pedido de cerca del 34% de todas las vacantes que las empresas ofrecen a la Red, en el ámbito de Lima Metropolitana.

En el año 2005 se inscribieron en PROEmpleo cerca de 24 000 buscadores de empleo y las empresas ofrecieron más de 5 500 vacantes.

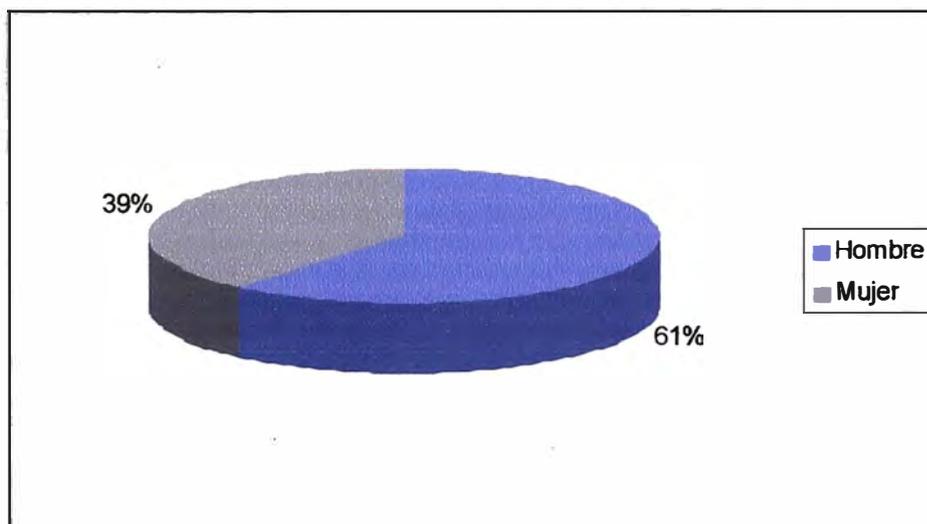
<sup>19</sup> Dado que el presente estudio se basa en información de PROEmpleo Lima se analizará el perfil de su población usuaria. En adelante se le denominará PROEmpleo.

A continuación se analizarán las principales características de los buscadores de empleo y empresas que acuden a PROEmpleo.

### 6.1 ¿Qué características poseen los buscadores de empleo?

Como se puede observar en el gráfico 6 la población usuaria de los servicios de PROEmpleo es mayoritariamente masculina (61%). Una explicación tentativa puede estar relacionada con el tipo de ocupaciones que ofrecen las empresas en PROEmpleo. Las principales vacantes en el año 2005 son ocupaciones que socialmente están asignadas como “puestos masculinos”, y para los cuales las empresas prefieren hombres. Así, 5 de las 10 principales ocupaciones en el año 2005 y que representan el 31% del total de vacantes son para empaquetador, operario de producción, vigilante, ayudante de almacén y ayudante de empresa metalmeccánica.

**Gráfico 6**  
**Sexo de los buscadores de empleo**

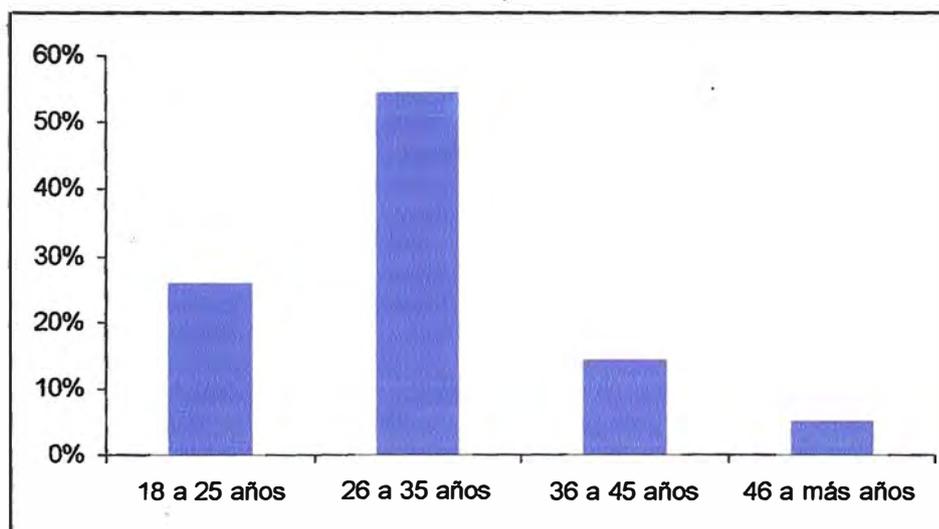


Fuente: Base de datos de oferta de PROEmpleo 2005.

Respecto a la edad, se observa que más de la mitad de los postulantes se encuentran en un rango de edad entre 26 y 35 años. Cabe resaltar también el importante porcentaje de jóvenes que acuden a PROEmpleo (26%).

**Gráfico 7**

**Edad de los buscadores de empleo**

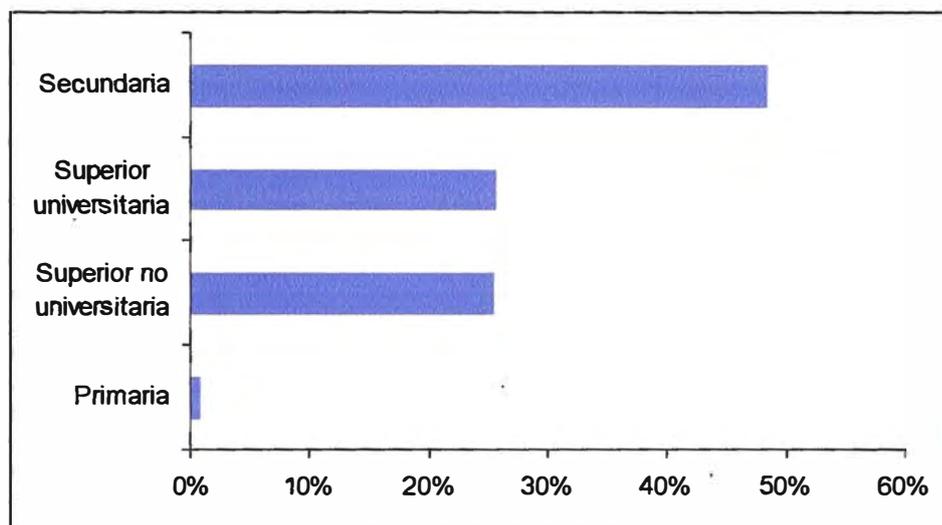


Fuente: Base de datos de oferta de PROEmpleo 2005.

En cuanto al nivel educativo, se observa que cerca de la mitad de los buscadores de empleo poseen solo secundaria. Por otro lado, un 51% posee estudios superiores (universitarios y técnicos).

**Gráfico 8**

**Nivel educativo de los buscadores de empleo**



Fuente: Base de datos de oferta de PROEmpleo 2005.

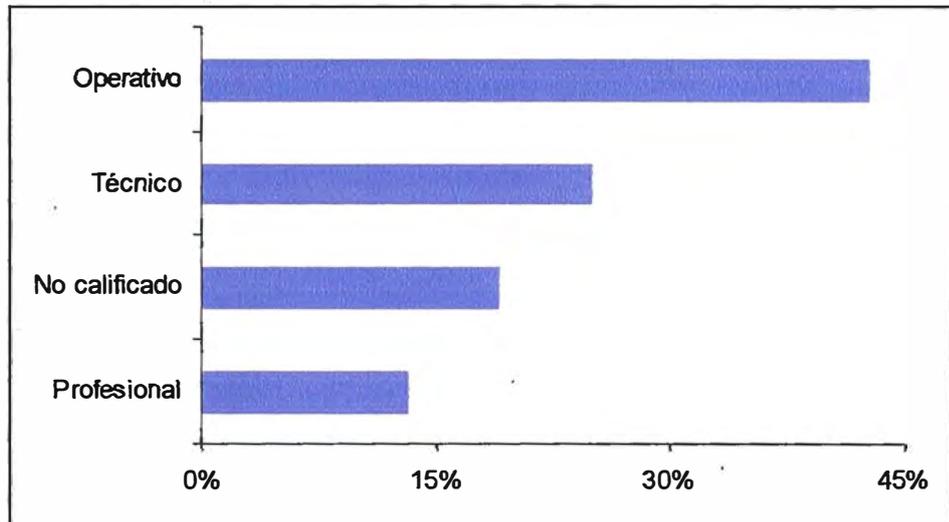
Si se analiza el nivel de calificación<sup>20</sup> de los postulantes, se puede observar la incompatibilidad con el nivel de estudios de los mismos. Así, se tiene que, mientras un 26% de los postulantes posee nivel educativo superior universitario, la mitad, es decir, el 13% está calificado para ocupaciones de nivel profesional. Este es un indicador del subempleo existente en el país, ya que si bien gran porcentaje de los postulantes tiene estudios superiores universitarios, su experiencia laboral no ha estado ligada a lo que han estudiado. Más adelante, mediante la construcción de un indicador, se verá más a detalle el tema de adecuación ocupacional en PROEmpleo.

Por otro lado, cabe señalar que el nivel de calificación de dirección es 0%.

<sup>20</sup> El nivel de calificación es determinado por la ocupación en la que se inscribe el postulante en PROEmpleo. El intermediador laboral define, según los criterios de estudios y experiencia laboral, la ocupación y por tanto el nivel de calificación del puesto al que postula.

**Gráfico 9**

**Nivel de calificación de los buscadores de empleo**



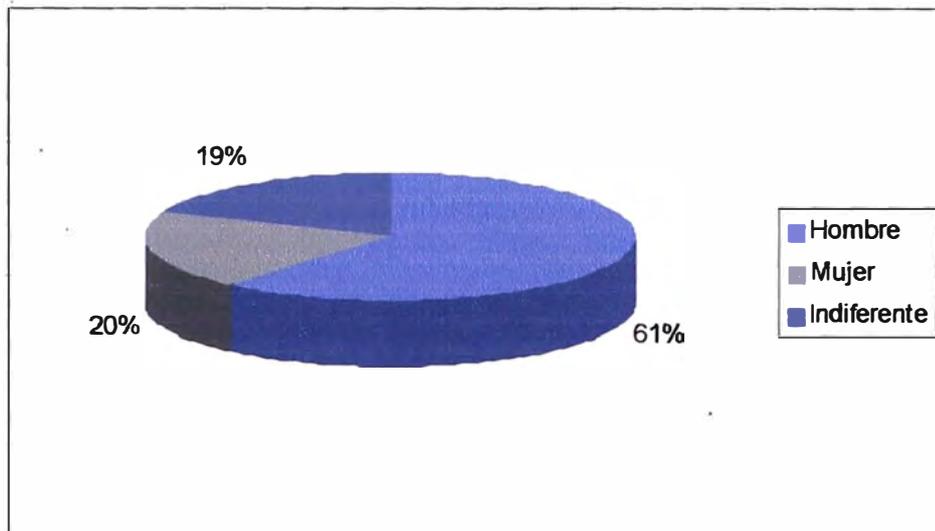
Fuente: Base de datos de oferta de PROEmpleo 2005.

**6.2 ¿Qué características poseen las vacantes?**

En el gráfico 10 se puede observar que las empresas usuarias de PROEmpleo prefieren trabajadores hombres, que estaría explicado por lo dicho anteriormente (por el tipo de puestos que gran parte de las empresas solicitan a la oficina de PROEmpleo).

**Gráfico 10**

**Sexo que solicitan los empleadores**

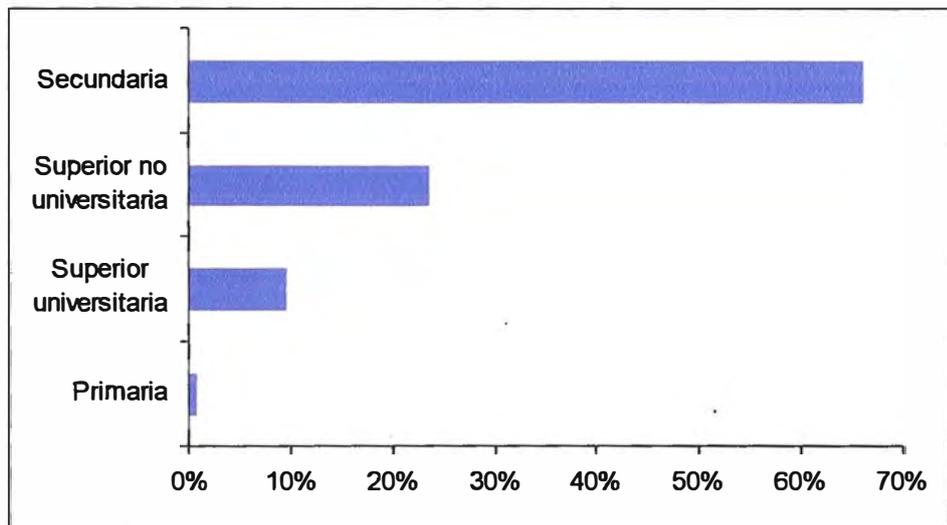


Fuente: Base de datos de demanda de PROEmpleo 2005.

En cuanto al nivel educativo, la mayoría de vacantes está dirigida a trabajadores con secundaria (66%). Por otro lado, se tiene que un 34% solicita trabajadores con estudios superiores, este porcentaje está por debajo del nivel educativo superior que poseen los postulantes que acuden a PROEmpleo (51%). Se observa así la brecha entre los postulantes que poseen nivel educativo superior y las vacantes que ofrecen las empresas que requieren dicho nivel de estudios.

**Gráfico 11**

**Nivel educativo que solicitan los empleadores**

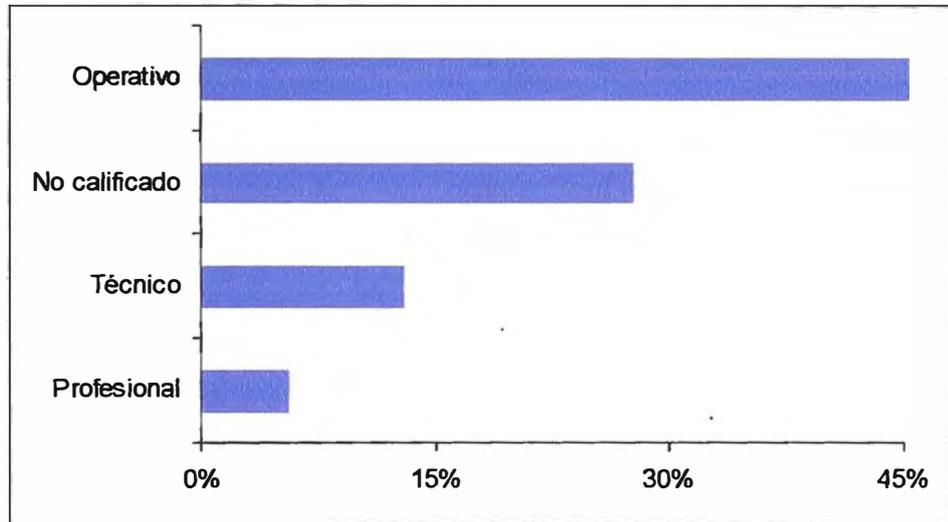


Fuente: Base de datos de demanda de PROEmpleo 2005.

Asimismo, más de la mitad de las vacantes son de nivel operativo, lo cual concuerda con el nivel educativo preponderante (secundaria) solicitado por las empresas usuarias en los buscadores de empleo.

**Gráfico 12**

**Nivel de calificación que solicitan los empleadores**

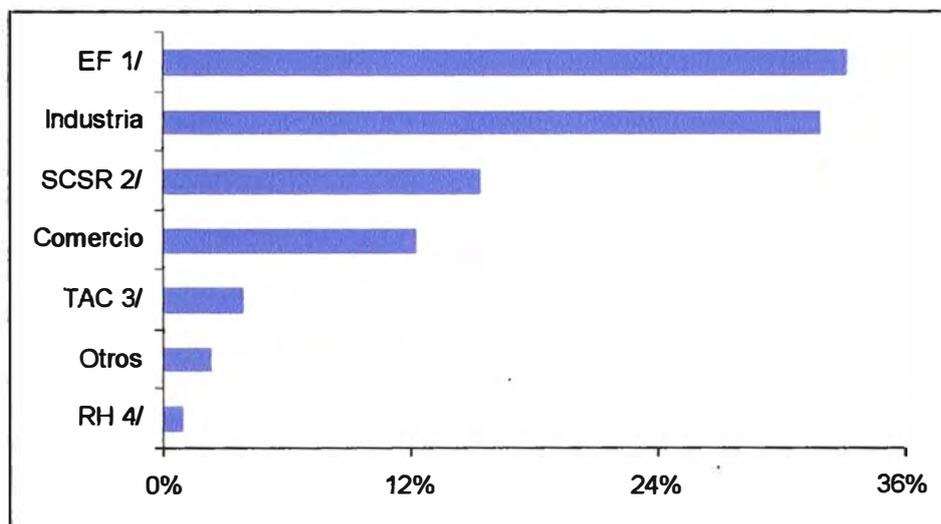


Fuente: Base de datos de demanda de PROEmpleo 2005.

Respecto a la rama de actividad económica, la tercera parte de las vacantes de PROEmpleo provienen de empresas que pertenecen a Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas. Otra tercera parte proviene de empresas pertenecientes a la Industria, en su mayoría Industria de bienes de consumo.

**Gráfico 13**

**Rama de actividad económica de las empresas**



Fuente: Base de datos de demanda de PROEmpleo 2005.

1/ Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas.

2/ Servicios Comunitarios, Sociales y Recreativos.

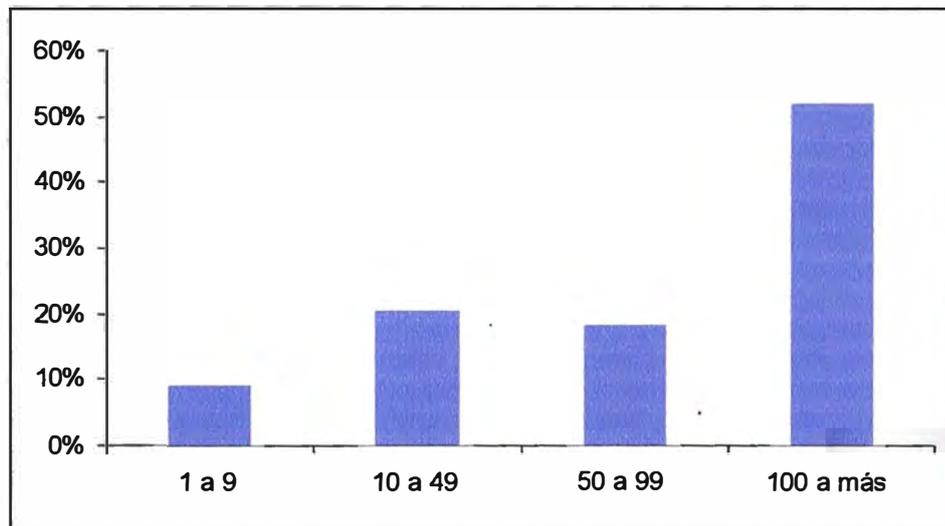
3/ Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

4/ Restaurantes y Hoteles.

Por otro lado, la mitad de las vacantes de PROEmpleo derivan de empresas grandes (más de 100 trabajadores), mientras que la quinta parte provienen de empresas pequeñas (de 10 a 49 trabajadores).

**Gráfico 14**

**Tamaño de las empresas (número de trabajadores)**



Fuente: Base de datos de demanda de PROEmpleo 2005.

**6.3 ¿Qué características poseen los colocados?**

Antes de analizar las características de las personas que son colocadas en PROEmpleo, veremos los ratios de eficiencia de este servicio. Así se tiene que por cada 5 inscritos, 1 logra ser colocado; mientras que por cada 10 vacantes que ofrecen las empresas, se logran cubrir 9. El ratio colocado / oferta es coherente con la brecha que existe entre la oferta y la demanda laboral en PROEmpleo (relación de 5 a 1).

En el cuadro 2 vemos que en PROEmpleo los que tienen más posibilidades de insertarse al mercado laboral son los hombres de 26 a 35 años, con nivel educativo secundario, nivel de calificación operativo y en las ramas de Industria, (Industria de bienes de consumo, en su mayoría), y de Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas.

**Cuadro 2**  
**PROEmpleo: Perfil del colocado**

Variables	PROEmpleo
-----------	-----------

**Sexo**

Hombre	71%
Mujer	29%

**Edad (años)**

De 18 a 25	39%
De 26 a 35	50%
De 36 a 45	10%
De 46 a más	2%

**Nivel educativo**

Primaria	1%
Secundaria	59%
Sup. No Univ.	23%
Sup. Univ.	17%

**Nivel de calificación**

Profesional	6%
Técnico	14%
Operativo	53%
No calificado	28%

Fuente: Base de datos de colocados de PROEmpleo 2005.

## **V. METODOLOGÍA PARA LA MEDICIÓN DE LA ADECUACIÓN OCUPACIONAL EN PROEmpleo**

Para la medición del nivel de adecuación ocupacional en PROEmpleo, se utiliza como guía la metodología que el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolla en su Boletín de Economía Laboral 17<sup>21</sup>.

### **1. Construcción del indicador de discordancia ocupacional**

En primer lugar, se agrupa la educación formal de los colocados en cuatro niveles educativos con calificaciones similares.

- a. Hasta secundaria incompleta: Incluye a los colocados con primaria incompleta, completa y secundaria incompleta. Representan el 3.4% de los colocados de PROEmpleo.
- b. Secundaria completa y superior no universitaria incompleta: Dado que no han obtenido los conocimientos necesarios no pueden desempeñarse en ocupaciones técnicas o profesionales. Agrupa el 64.3% de los colocados de PROEmpleo.
- c. Superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta: se considera que las habilidades adquiridas son similares. Comprende el 19.8% de los colocados de PROEmpleo.
- d. Superior universitaria completa: Es el nivel más alto de calificación laboral. Agrupa el 12.5% de los colocados de PROEmpleo.

---

<sup>21</sup> Estimación de la compatibilidad entre la educación adquirida y la ocupación ejercida por los trabajadores. Julio 2000.

Luego se clasifican las ocupaciones en cinco niveles de calificación, según cuatro criterios: 1. Grado de formación profesional, 2. Tipo de tareas que realiza, 3. Educación formal, 4. Posición dentro de la empresa.

Los niveles de calificación son: Dirección, Profesional, Técnico, Operativo y No calificado. La clasificación se hace según el Código de Ocupaciones Revisado (COR), elaborado y utilizado por la Red CIL PROEmpleo en el proceso de intermediación, el cual está basado, a su vez, en el Código Nacional de Ocupaciones (1998).

El indicador de adecuación ocupacional estima el grado de adecuación entre la educación recibida y la ocupación en la que fueron colocados los beneficiarios de PROEmpleo. Se obtienen tres resultados excluyentes que indican los niveles de adecuación. Estos niveles se determinan asociando cada nivel educativo con los niveles de calificación anteriormente definidos. Son los siguientes:

- a. Sobreutilizado, si fue colocado en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido.
- b. Subutilizado, si fue colocado una ocupación con un requerimiento de formación menor al adquirido.
- c. Adecuadamente utilizado, si el nivel de formación adquirido y requerido por la ocupación son compatibles.

En el siguiente cuadro se resume el grado de adecuación ocupacional para cada nivel educativo según los cinco niveles de calificación.

**Cuadro 3**  
**Grado de adecuación ocupacional según nivel educativo y nivel de calificación**

Nivel educativo	Nivel de calificación de las ocupaciones				
	Dirección	Profesional	Técnico	Operativo	No calificado
Superior universitaria completa	A	A	Sub	Sub	Sub
Superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta	Sobre	Sobre	A	Sub	Sub
Secundaria completa y superior no universitaria incompleta	Sobre	Sobre	Sobre	A	Sub
Hasta Secundaria incompleta	Sobre	Sobre	Sobre	A	A

**Nota:** A: Adecuadamente utilizado

Sobre: Sobreutilizado

Sub: Subutilizado

De acuerdo al cuadro 3 se desprende que la persona colocada:

- Con nivel educativo “superior completa”, está adecuadamente utilizada en los niveles de calificación más altos, profesionales y directivos, y en los otros niveles serán considerados subutilizados.
- Con nivel educativo “superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta”, está adecuadamente utilizada si trabaja en ocupaciones de nivel técnico, es decir, ejecuta procesos y procedimientos de trabajo predeterminados con autonomía limitada. Si labora en ocupaciones de menor calificación será considerada subutilizada y en las de mayor complejidad sobreutilizada.
- Con nivel educativo “secundaria completa y superior no universitaria incompleta”, está adecuadamente utilizada si desempeña ocupaciones de

nivel operativo. En ocupaciones de mayor nivel está sobreutilizada, y subutilizada si realiza labores de nivel no calificado.

- Con nivel educativo “hasta secundaria incompleta”, es decir, que no ha culminado la educación básica está adecuadamente utilizada si se desempeña en ocupaciones de nivel operativo o no calificado, es decir, realiza labores predeterminadas, sencillas, rutinarias, que involucran conocimientos básicos de las operaciones del proceso. En ocupaciones de mayor nivel se le considera sobreutilizada.

## **2. Restricciones del indicador**

El indicador utilizado, para medir el desencuentro entre la formación y la ocupación de un trabajador, en la presente investigación tiene algunas restricciones que se detallará a continuación.

El indicador se basa en el capital humano adquirido en el sistema formal. La variable utilizada es la educación<sup>22</sup>, sin embargo, existen dos grupos de variables que pueden afectar la inserción ocupacional de las personas: (i) la calidad del sistema educativo formal y (ii) otras formas de adquisición de habilidades o destrezas para el trabajo, como son, la experiencia en la práctica y los cursos de capacitación.

La calidad de la enseñanza de una institución educativa es entendida como la “forma de desarrollar o de ser” de esta educación, siendo óptima si cumple con los mínimos requisitos para que ésta se realice de la mejor manera posible. Esto se traduce en un profesorado actualizado y exigente; disponiendo de herramientas educativas de primer nivel en cuanto a

---

<sup>22</sup> La variable educación es utilizada en todos los trabajos hechos sobre el tema, por su gran importancia en la adquisición de capital humano y su relativa facilidad de medición. Existen otros indicadores basados en la educación formal que se centran en el gasto en educación y los años de estudio. Esta investigación se centra en el nivel educativo.

infraestructura, equipos, talleres y maquinaria necesaria para la enseñanza. Se cataloga de mala calidad si carece de estos atributos.

La baja calidad de la educación puede distorsionar el análisis de la adecuación ocupacional. Así, por ejemplo, una persona egresada de un instituto superior que brinda una enseñanza de baja calidad difícilmente podrá trabajar en una ocupación adecuada para un técnico. Si esa persona se desempeña en una ocupación que requiere un menor nivel educativo al obtenido, según el indicador aparecería como “subutilizado”, pero en la realidad podría estar adecuadamente empleado puesto que la mala calidad de la educación recibida determina su baja productividad, y por tanto, su desempeño en ocupaciones de menor calificación. En este caso, el indicador presenta una subestimación de la adecuación ocupacional de estos individuos..

Además del papel de la educación en la adquisición de capital humano, la transmisión inter -generacional (de padres a hijos) y la experiencia en el trabajo juegan un rol importante.

Por ejemplo, se podría dar el caso de una persona con un bajo nivel educativo, pero con un alto grado de experiencia y habilidad en el desempeño de una ocupación que implique un mayor nivel de calificación, adquirido fuera del sistema formal. Con el indicador, se concluiría que el trabajador se encuentra “sobreutilizado”, pero en realidad se encuentra adecuadamente empleado explicado por su mayor nivel de capital humano adquirido en la experiencia laboral. De esta manera, el indicador sobreestima la situación ocupacional de dicha persona.

Finalmente, cabe señalar que los cursos de capacitación, en especial los que son afines a la ocupación que desempeñan los trabajadores es un

factor que mejora en gran medida la correspondencia con la ocupación ejercida. Esta situación es similar a la anterior, en el sentido de que aumenta el capital humano de los trabajadores pero la diferencia radica en que estos conocimientos adicionales son adquiridos en instituciones formales de capacitación. Un indicador que incluya esta variable permitiría una medición más precisa del grado de adecuación ocupacional de los trabajadores.

## **VI. RESULTADOS**

En esta parte se analizará el grado de adecuación ocupacional de los colocados a través de PROEmpleo, según diversas variables, tales como, nivel educativo, sexo, edad, rama de actividad económica en la que fue colocado el buscador de empleo.

### **1. Adecuación ocupacional según nivel educativo**

En el año 2005, en PROEmpleo 1 de cada 2 personas se colocó en una ocupación que guardaba relación con el nivel educativo alcanzado (ver cuadro 4). Si se analiza por nivel educativo encontramos que los que presentan un mayor grado de desajuste son los que han culminado los estudios universitarios (67.4% de subutilizados), y de cerca se tiene a los de nivel superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta (62.13% de subutilizados).

Se observa una relación inversa entre el nivel educativo y el grado de adecuación ocupacional, es decir, a mayor nivel educativo el grado de adecuación disminuye. La probabilidad de que una persona con nivel educativo más alto esté subutilizada es mayor que la de alguien con menor nivel educativo.

**Cuadro 4**  
**PROEmpleo: Colocados por nivel educativo según adecuación**  
**ocupacional (en porcentajes)**

Nivel educativo	Grado de adecuación ocupacional			
	Sobreutilización	Utilización adecuada	Subutilización	Total
Hasta secundaria incompleta	3,1	96,9	0*	100
Secundaria completa y superior no univ. incompleta	7,5	55,7	36,8	100
Superior no univ. completa y superior univ. incompleta	2,2	35,7	62,1	100
Superior universitaria completa	0*	32,6	67,4	100
<b>Total</b>	<b>5,3</b>	<b>50,2</b>	<b>44,5</b>	<b>100</b>

(\*) Es cero por definición

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

## 2. Adecuación ocupacional según sexo y edad

Se observa en el cuadro 5 que los hombres presentan un menor nivel de subutilización respecto a las mujeres. Cabe resaltar que dentro de cada nivel de adecuación las diferencias proporcionales entre mujeres y hombres son marcadas (en mayor medida en el nivel adecuadamente utilizado, 24% de mujeres y 76% de hombres).

A diferencia de otros estudios que han encontrado que a medida que aumenta la edad, el nivel de subutilización disminuye (ver Boletín de Economía Laboral 17), en este estudio se observa que ocurre lo contrario, las personas de mayor edad son los que están más subutilizados, a excepción del grupo de 26 a 35 años, el cual presenta el mayor nivel de subutilización (47.3%). Cabe señalar que este grupo de edad concentra a los colocados con mayor nivel educativo (superior universitario y no universitario), como lo podemos ver en el cuadro 6.

**Cuadro 5**  
**PROEmpleo: Colocados por sexo y edad según adecuación ocupacional (en porcentajes)**

Variables	Grado de adecuación ocupacional			
	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	Total
<b>Sexo</b>				
Femenino	5,9	41,3	52,9	100
Masculino	5,1	54,0	40,9	100
<b>Total</b>	<b>5,3</b>	<b>50,2</b>	<b>44,5</b>	<b>100</b>
<b>Edad (años)</b>				100
De 18 a 25	2,8	54,4	42,9	100
De 26 a 35	5,8	47,0	47,3	100
De 36 a 45	6,8	48,6	44,6	100
De 46 a más	6,1	47,6	46,3	100
<b>Total</b>	<b>5,3</b>	<b>50,2</b>	<b>44,5</b>	<b>100</b>

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

**Cuadro 6**  
**PROEmpleo: Nivel educativo según grupos de edad**

Nivel educativo	Grupos de edad (años)				
	18-25	26-35	36-45	46 a más	Total
Hasta secundaria incompleta	40,6%	43,4%	12,6%	3,5%	100%
Secundaria completa y superior no univ. incompleta	76,8%	9,1%	12,9%	1,2%	100%
Superior no univ. completa y superior univ. incompleta	34,8%	54,6%	8,7%	2,0%	100%
Superior universitaria completa	11,9%	59,1%	22,7%	6,4%	100%

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

### 3. **Adecuación ocupacional según rama de actividad económica**

Las ramas de actividad económica que concentran mayor cantidad de colocados son: Industria de bienes de consumo, Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas y Servicios Comunitarios, Sociales y Recreativos (69% del total).

La Industria de bienes de consumo es la que presenta un menor nivel de subutilización, explicado porque esta actividad congrega a colocados con menor nivel educativo.

**Cuadro 7**  
**PROEmpleo: Colocados por rama de actividad según**  
**adecuación ocupacional (en porcentajes)**

Rama	Grado de adecuación ocupacional			Total
	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	
IBC 1/	2,9	68,6	28,5	100
EF 2/	4,8	38,9	56,3	100
SCSR 3/	3,0	47,8	49,3	100

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

1/ IBC: Industria de bienes de consumo

2/ EF: Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas.

3/ Servicios Comunitarios, Sociales y Recreativos.

#### **4. Principales carreras profesionales y técnicas de los subutilizados y adecuadamente utilizados.**

En PROEmpleo, las carreras profesionales con mayor proporción de subutilizados son: Contabilidad con el 33%, Administración con 11%, Economía con 10% y Estadística con 9% del total de subutilizados que han culminado los estudios universitarios. Son justamente estas profesiones las que tienen mayor número de matriculados, sumado al incremento de las universidades que ofrecen estas carreras.

Si bien puede existir demanda laboral de estas profesiones, la oferta es mucho mayor, lo que conlleva a una saturación del mercado de las mismas. Por tanto, dado el estrecho mercado, los egresados se ven obligados a desempeñarse en ocupaciones que requieren un nivel de calificación menor al adquirido.

Asimismo, entre las carreras técnicas con mayor proporción de subutilizados tenemos: Técnico en programación con 24%, Técnico en administración con 9%, Mecánica de mantenimiento con 9% y Técnico en electricidad con 8% del total de subutilizados que han terminado los estudios superiores no universitarios. Al igual que el caso de las universidades, y en mayor medida en los últimos años ha habido un incremento importante de los Institutos Superiores Tecnológicos. El mayor crecimiento se ha dado en los IST privados, que abarcan el 64% del total de la oferta de educación superior técnica en el Perú. De tal manera, se ha incrementado una oferta deficitaria, dado las graves deficiencias encontradas en estos institutos.

Por otro lado, las carreras profesionales con mayor proporción de adecuadamente utilizados son: Ingeniería Civil con el 18%, Derecho con el

15% y Psicología con el 12% del total de adecuadamente utilizados que han terminado los estudios universitarios.

Respecto a las carreras técnicas que abarcan mayor cantidad de trabajadores adecuadamente empleados encontramos a: Técnico en contabilidad con el 32%, Secretariado con el 11% y Técnico en electricidad con el 9% del total de adecuadamente utilizados que culminaron sus estudios superiores no universitarios.

#### **5. La adecuación ocupacional según tipo de institución educativa**

Si se analiza la adecuación ocupacional según el tipo de institución educativa de donde proviene la persona colocada, se observa que los que estudian o han estudiado en un instituto y/o universidad nacional presentan mayor nivel de subutilización que aquellos que provienen de una institución particular.

**Cuadro 8**  
**PROEmpleo: Colocados\* por tipo de institución educativa según adecuación ocupacional (en porcentajes)**

<b>Centro</b>	<b>Grado de adecuación ocupacional</b>			
	<b>Sobreutilizados</b>	<b>Adecuados</b>	<b>Subutilizados</b>	<b>Total</b>
<b>Tipo</b>				
Nacional	3.3	34.8	61.9	100
Particular	4.4	37.0	58.6	100

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

\*Superior no universitaria y superior universitaria incompleta y completa.

**6. La adecuación ocupacional en PROEmpleo desde otra perspectiva: ¿Para qué ocupación se siente preparado y/o capacitado y en cuál fue colocado?**

Hasta el momento se ha analizado el tema de la adecuación desde el punto de vista de los estudios formales. Ahora se realizará desde la perspectiva de la preparación para el trabajo de los colocados.

Como parte del proceso de intermediación, el buscador de empleo llena una ficha de postulante<sup>23</sup> (una parte la realiza solo y otra con asesoría del operador). Una de las preguntas es: *¿Para qué ocupación (es) se siente más capacitado?*, y se dejan tres espacios en blanco. El intermediador laboral u operador guía al postulante y lo llena junto con él, colocando la ocupación u ocupaciones que más se ajusta(n) a su capacitación y experiencia laboral, poniéndose énfasis en esta última.

A continuación se construye otro indicador, pero ahora se mide la adecuación desde el punto de vista de la ocupación para la cual se siente más capacitado, que no necesariamente está relacionada al nivel de estudios formales del colocado.

Se clasifica las ocupaciones en niveles de calificación para ambos casos, siguiendo los criterios anteriormente vistos (punto 1 del capítulo VI).

---

<sup>23</sup> Ver Anexo.

**Cuadro 9**  
**Compatibilidad entre la ocupación en la que se inscribe el postulante y la que solicita la empresa**

Nivel de calificación del colocado	Nivel de calificación de la ocupación que solicita la empresa			
	Profesional	Técnico	Operativo	No calificado
Profesional	A	Sub	Sub	Sub
Técnico	Sobre	A	Sub	Sub
Operativo	Sobre	Sobre	A	Sub
No calificado	Sobre	Sobre	Sobre	A

**Nota:** No hay colocados en el nivel Dirección.

A: Adecuadamente utilizado

Sobre: Sobreutilizado

Sub: Subutilizado

Los resultados son sorprendentes, mientras que antes habíamos visto, a través de la comparación entre el nivel de estudios formales con la ocupación que ejercerá el buscador de empleo, que 5 de cada 10 colocados están adecuadamente utilizados, ahora se observa en el cuadro 10, que 7 de cada 10 colocados se encuentran en situación de ajuste. En cuanto a los subutilizados, ahora estos representan el 18.3% del total de colocados, antes el 45%.

**Cuadro 10**  
**PROEmpleo: Grado de adecuación ocupacional según nivel de calificación**

Nivel de calificación	Grado de adecuación ocupacional			
	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	Total
Profesional	0	67,4	32,6	100
Técnico	3,7	67,0	29,3	100
Operativo	4,0	73,2	22,8	100
No calificado	43,0	57,1	0	100
<b>Total</b>	<b>14,4</b>	<b>67,3</b>	<b>18,3</b>	<b>100</b>

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

Surge la interrogante: ¿Por qué, por ejemplo, un colocado ha culminado sus estudios universitarios, pero se siente capacitado para desempeñar una ocupación de nivel técnico?

Una causa podría ser la calidad de la enseñanza recibida. Si ha recibido una educación de baja calidad, lógicamente no se siente preparado y/o capaz para trabajar en una ocupación que requiera el nivel adquirido.<sup>24</sup>

Otra razón podría estar relacionada a la experiencia laboral previa. Si el buscador de empleo no tiene experiencia laboral en lo que ha estudiado, mas si en otras ocupaciones no relacionadas, es muy probable que no se sienta preparado para desempeñarse en su profesión. Esta causa se puede constatar analizando la experiencia laboral previa de los colocados con niveles educativos superiores universitarios y no universitarios.

Por otro lado, dado que el buscador de empleo no encuentra vacantes relacionadas a su nivel de estudios, y ante la urgente necesidad de obtener

<sup>24</sup> En este estudio no se tiene información de la calidad de la educación recibida por los usuarios.

ingresos, finalmente se inscribe y coloca en una ocupación que requiere menor formación que la adquirida.

Se observa en el cuadro 11 que del total de subutilizados medidos según su nivel educativo y la ocupación en la que fueron colocados, pero que, por otro lado, son considerados adecuadamente utilizados al preguntarles para qué ocupación(es) se sienten más capacitados, el 88% tienen experiencia laboral previa en la misma ocupación o en una del mismo nivel de calificación que la(s) ocupación(es) que se sienten en capacidad de desempeñar.

Se prueba así que la experiencia laboral previa del trabajador es una de las causas de la situación encontrada de individuos que tienen niveles educativos superiores a los que requieren las ocupaciones para las que se sienten preparados y en las cuales son colocados.

El 1%, nos indica aquellos individuos que han venido desempeñando ocupaciones acordes a su nivel educativo, pero que ante la situación de desempleo y la necesidad de obtener ingresos finalmente aceptan ser colocados en una ocupación que requiere menor formación que la obtenida.

Finalmente, el 11% corresponde a los trabajadores sin experiencia laboral previa o que no la han consignado. Lo más probable es que dichos buscadores de empleo no tengan experiencia laboral anterior si se toma en cuenta el alto porcentaje de jóvenes que son colocados a través de la Red.

## Cuadro 11

### PROEmpleo: Experiencia en la ocupación a la que califica\*

	¿Tiene experiencia?
Sí	88%
No**	1%
Vacío	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de oferta, demanda y colocados de PROEmpleo 2005.

(\*) Experiencia laboral (tres últimos trabajos) del colocado en la misma ocupación para la cual se siente preparado (capacitado) y/o en una del mismo nivel de calificación; pero que requiere menor nivel educativo al adquirido.

(\*\*) Sí tienen experiencia en ocupaciones acordes a sus niveles educativos.

## **VII. CONCLUSIONES**

En el presente estudio se ha analizado la relación entre la educación y la ocupación ejercida por los trabajadores, tomando como objeto de estudio a los beneficiarios del Servicio Público de Empleo de Lima.

Para ello se ha hecho un análisis de los conceptos y teorías concernientes a la adecuación ocupacional. Si bien existen distintas denominaciones que se refieren al desajuste entre la educación y ocupación, dependiendo de los países donde se han desarrollado las teorías, en el fondo se hace referencia al mismo concepto. Asimismo, se ha observado dos corrientes teóricas respecto a la permanencia en el tiempo de la sobreeducación, una desde la perspectiva de la teoría del capital humano, que hace referencia al fenómeno de la sobreeducación como temporal, y otra relacionada a la hipótesis del credencialismo que concluye que la sobreeducación es un desequilibrio permanente.

Se ha encontrado en la literatura que existen tres tipos de métodos para medir el desencuentro entre la educación y la ocupación: subjetivo, externo y estadístico; cada uno con sus ventajas y desventajas. En esta investigación se ha utilizado el método externo por ser el que más se adecuaba a la información disponible.

Por otro lado, se ha presentado la intervención del Estado en el mercado de trabajo, a través del Servicio Público de Empleo o Red CIL PROEmpleo (caso peruano), frente a la falta de información y desarrollo insuficiente de mecanismos de transmisión de la misma.

A través del análisis del perfil de los buscadores de empleo y empresas que utilizan los servicios de PROEmpleo, se puede observar la incompatibilidad entre los mismos, en términos de niveles de estudios. Mientras que el 51%

de los buscadores de empleo poseen estudios superiores universitarios y no universitarios, solo el 34% de las vacantes ofrecidas por las empresas requieren trabajadores con estudios superiores.

Asimismo, se observa un divorcio entre el nivel educativo superior universitario y el nivel de calificación profesional de la oferta. Así, si bien un 26% de los postulantes posee nivel educativo superior universitario, la mitad, es decir, el 13% se siente preparado y/o capacitado para un puesto de nivel de calificación profesional.

Por otro lado, el estudio revela que el nivel de subutilización ocupacional de las personas que fueron colocadas en un puesto de trabajo a través de PROEmpleo en Lima bordea el 44%, siendo los más perjudicados los buscadores de empleo con nivel educativo superior universitaria completa que presentan el mayor grado de subutilización (67.4%).

Esta situación se podría explicar, en parte, por el tipo de vacantes que mayormente ofrecen las empresas en PROEmpleo, las cuales son de nivel operativo y no calificado, principalmente (54% y 28%, respectivamente), en contraste a un 38% de buscadores de empleo con niveles de calificación profesional y técnico.

Además, se ha encontrado que las carreras de nivel universitario con mayor desajuste son: Contabilidad, Administración, Economía y Estadística; mientras que en el caso de las carreras técnicas son: Técnico en programación, Técnico en Administración y Mecánica de mantenimiento. Son precisamente estas profesiones las que cuentan con una oferta y demanda educativa creciente, saturando de esta manera el mercado laboral.

La información disponible permite analizar el tema de la adecuación relacionando la ocupación que el buscador de empleo se siente preparado y/o capacitado ejercer, y que no necesariamente está relacionada a su nivel de estudios; y la ocupación en la que fue colocado. Desde esta perspectiva el nivel de subutilización disminuye considerablemente a 18.3%. Nos preguntamos ¿por qué una persona se siente preparada y/o capacitada para ejercer una ocupación que requiere un menor nivel educativo al adquirido, mas no una ocupación acorde a su nivel de estudios?.

Entre las posibles respuestas a la interrogante anterior tenemos: i) la baja calidad de la enseñanza recibida por los postulantes, que por limitaciones de información y la dificultad que implica su medición no es analizada en el presente estudio, ii) la urgente necesidad de obtener ingresos, por lo que el buscador de empleo finalmente se inscribe y coloca en una ocupación que requiere menor formación que la adquirida, y iii) la experiencia laboral previa.

Este último factor se constata analizando la experiencia laboral previa de las personas que calzan en la interrogante planteada. Así, se encontró que el 88% se han desempeñado (en sus tres últimos trabajos) en la misma ocupación o en una del mismo nivel de calificación que la(s) ocupación (es) que se siente en capacidad de ejercer.

El indicador utilizado en la presente investigación, que compara el nivel educativo y la ocupación en la que fue colocado el buscador de empleo, es de gran ayuda para entender los nexos entre el mercado educativo y el mercado de trabajo, pero presenta sus limitaciones. La variable utilizada es la educación, sin embargo existen otros factores que afectan la inserción laboral, como son la calidad del sistema educativo formal y otras formas de adquisición del capital humano tales como la experiencia en la práctica y los

cursos de capacitación. La inclusión de estos puntos nos permitiría tener una visión mucho más real de la adecuación ocupacional.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

El presente estudio nos deja con la interrogante de qué hacer ante esta situación de inadecuación ocupacional que persiste, desde hace ya varios años, en nuestro país, y que evidencia un ineficiente uso de los recursos humanos en nuestra economía. A continuación, algunas recomendaciones:

*El rol activo de la Red CIL PROEmpleo.* Se recomienda una activa participación de este programa en la provisión de información del mercado de trabajo a los agentes involucrados, especialmente a las entidades de capacitación y los jóvenes que están pensando en estudiar alguna carrera técnica o universitaria. En el caso de las primeras para que ofrezcan cursos que se adecuen a los requerimientos del sector empresarial, y en el caso de los segundos para que escojan una profesión en la que luego puedan desenvolverse u ocuparse, y obtener los ingresos esperados.

*Articulación entre los órganos competentes del Gobierno y el sector empresarial.* Debería haber un trabajo más articulado entre los órganos competentes: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación, y de éstos a su vez con las empresas, para el desarrollo de planes de políticas que fomenten una educación acorde a las exigencias del mercado.

Se podría tomar como ejemplo la labor que hace CAPLAB al respecto. Este programa capacita a docentes de diversos CETPRO en la realización de Talleres de Análisis Ocupacional Participativo (AOP).

Un AOP es un método para analizar una ocupación de cualquier nivel del sistema laboral y un paso fundamental para el desarrollo de un currículo desde la perspectiva del mercado y del enfoque por competencias. La realización de este AOP implica la participación de los trabajadores, docentes y empresarios. El resultado obtenido de un cartel AOP es un perfil ocupacional (áreas de responsabilidad y tareas), una lista de características personales que debe tener un buen trabajador y una lista de equipos y herramientas que debe manejar el trabajador para desempeñarse exitosamente en la ocupación. Finalmente este cartel AOP sirve para que los docentes realicen el desarrollo curricular de los cursos. Así, se observa un currículo que refleja las apreciaciones de todos los actores involucrados: trabajadores, docentes y empresarios.

*Estudios de prospectiva de empleo.* Ya se ha mencionado la importancia de brindar información a los agentes para que estos tomen mejores decisiones. En ese sentido, frente al mundo cambiante en el que vivimos, además de información sobre lo que pasó o está pasando, es de suma importancia contar con información de lo que posiblemente ocurrirá. Por tanto, se debería fomentar el estudio prospectivo del empleo. Tener datos sobre qué sectores económicos van a crecer en mayor medida o cuáles van a incorporar mayor mano de obra en un futuro, entre otros, serán de mucha utilidad para los que están pensando en estudiar una carrera técnica o profesional, e insertarse en el mercado de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

ARREGUI, Patricia. *Empleo, ingresos y ocupación de los profesionales y técnicos en el Perú*. Lima. GRADE. EN: Notas para el Debate. 1993.

BURGA, Cybele y Martín MORENO. *¿Existe subempleo ocupacional en el Perú Urbano?* Lima. CIES. Investigaciones Breves 17. 2001.

CABALLERO, Gonzalo. *Instituciones e historia económica: enfoques y teorías institucionalistas*. EN: Revista de Economía Institucional. Vol 6, N ° 10. 2004.

CALIENES, Carlos. *Overeducation in Peru. Determinants and effects on labor incomes: 1995 - 1999*. Tesis de Master of Arts in Development Studies – Institute of Social Studies – The Hague. 2003.

CHACALTANA, Juan y SULMONT, Denis. *Políticas activas en el mercado laboral peruano. El potencial de la capacitación y los servicios de empleo*. Red de Políticas de Empleo. Lima. CIES. 2003.

DE GRIP, Andries; Lex BORGHANS y Wendy SMITS. *“Future Developments in the Job Level and Domain of High-Skilled Workers”*, en Heijke, Hans y Lex Borghans, editores: *Towards and Transparent Labour Market for Educational Decisions*. Aldershot: Ashgate. 1998.

HAYA DE LA TORRE, Raúl. *Estudio sobre la situación de la educación superior tecnológica en el Perú*. Lima. 2005.

HERRERA, Javier. *“Sobre y subeducación en el Perú urbano, 1995-2002”*. Primera Conferencia de Economía Laboral. GRADE-UP-CEDEP. Lima. 2004.

McCONNELL, Campbell, BRUE Stanley y MACPHERSON, David. *Economía Laboral*. 6ta. ed. McGraw – Hill. 2003.

MORA, Jhon. *Sobreeducación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio temporal o permanente?: Algunas ideas, 2000 - 2003*. EN: Documentos Laborales y Ocupacionales N °2. Bogotá. 2005

MTPE. *El Sistema de Información Laboral y la modernización de los servicios de empleo en el Perú*. EN: Boletín de Economía Laboral N °15. Lima. 2000.

MTPE. *Adecuación Ocupacional de los profesionales en las Principales Ciudades*. EN: Boletín de Economía Laboral N °17. Lima. 2000.

MTPE. *Estimación de la compatibilidad entre la educación adquirida y la ocupación ejercida por los trabajadores*. EN: Boletín de Economía Laboral. N °22-24. Lima. 2002.

MTPE. *El estado del empleo en el Perú 2003*. Lima. 2004.

PÉREZ, Pablo. *Sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un periodo de desempleo masivo (1995 – 2003)*. ASET. Buenos Aires. 2005.

RED CIL PROEMPLEO. *Manual Metodológico del Clasificador de Ocupaciones para la Intermediación Laboral*. BID - MTPE - CAPLAB. Lima. 2003.

RODRÍGUEZ, Javier. *De profesional a taxista: El mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90*. ADEC - ATC. Lima. 1995

SALAS, María Alejandra. *El fenómeno de sobrecalificación: calificaciones y competencias*. ASET. Buenos Aires. 2005.

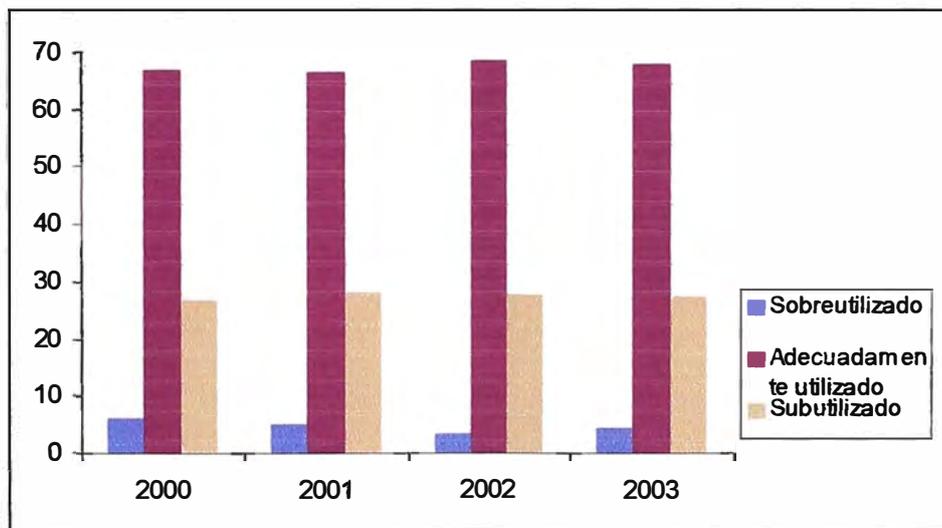
VERA, Patricia. *Servicio Público de Empleo en el Perú: Teoría e impacto*. Tesis de Licenciatura en Economía – PUCP. Lima. 2005.

VERDERA, Francisco. *Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*. OIT. Documento de Trabajo n ° 22. Lima. 1995.

YAMADA, Gustavo. *Caminos entrelazados: la realidad del empleo urbano en el Perú*. Lima. CIUP. 1996.

## ANEXOS

### 1. Población Económicamente Activa ocupada según grado de adecuación ocupacional en Lima Metropolitana 2000 – 2003 (en porcentajes).



Fuente: El estado del empleo en el Perú 2003. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**2. Población Económicamente Activa ocupada de nivel superior universitario completo, según grado de adecuación ocupacional en las principales ciudades 2000 y 2001 (en porcentajes).**

<b>Ciudad</b>	<b>Subutilización</b>	<b>Adecuación</b>	<b>Total relativo</b>	<b>Total absoluto</b>
Arequipa	51.1	48.9	100	51,886
Cajamarca	43.0	57.0	100	5,588
Chiclayo	40.9	59.1	100	17,649
Chimbote	32.4	67.6	100	9,866
Cusco	43.7	56.3	100	20,318
Huancayo	58.0	42.0	100	19,165
Iquitos	53.2	46.8	100	10,244
Lima	48.9	51.1	100	461,075
Piura	54.6	45.4	100	14,611
Pucallpa	42.4	57.6	100	3,193
Puno-Juliaca	41.5	58.5	100	17,828
Trujillo	50.1	49.9	100	19,965
Promedio	46.7	53.4	100	54,282
Perú Urbano	47.5	52.5	100	787,229

Fuente: El estado del empleo en el Perú 2003. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**3. Población Económicamente Activa ocupada de nivel superior no universitario completo y superior universitario incompleto, según grado de adecuación ocupacional en las principales ciudades 2000 y 2001 (en porcentajes).**

<b>Ciudad</b>	<b>Subutilización</b>	<b>Adecuación</b>	<b>Sobreutilización</b>	<b>Total relativo</b>	<b>Total absoluto</b>
Arequipa	65.1	31.1	3.9	100	60,097
Cajamarca	44.3	48.9	6.8	100	8,473
Chiclayo	53.9	39.9	6.2	100	24,316
Chimbote	56.9	41.0	2.1	100	17,282
Cusco	58.3	37.3	4.4	100	23,252
Huancayo	62.0	34.0	4.0	100	20,651
Iquitos	50.1	46.1	3.9	100	14,996
Lima	56.9	40.0	3.1	100	485,975
Piura	49.7	43.0	7.3	100	28,404
Pucallpa	45.1	51.6	3.3	100	11,926
Puno-Juliaca	60.6	35.7	3.7	100	24,629
Trujillo	59.8	37.7	2.5	100	39,510
Promedio	55.2	40.5	4.3	100	63,293
Perú Urbano	57.4	38.8	3.8	100	1,064,639

Fuente: El estado del empleo en el Perú 2003. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### 4. Ficha de postulante de la Red CIL PRO Empleo

### RED CIL - PRO EMPLEO FICHA DE POSTULANTES

#### 1. Identificación

Número de inscripción	<input type="text"/>	Fecha:	<input type="text"/>	DNI / Otros	<input type="text"/>
	(Dejar en blanco)		Die Mes Año		
Email: <input type="text"/>					

#### 2. Datos Personales

Apellido Paterno	Apellido Materno		Nombre			
Dirección: Calle, Jirón, Carretera, Av.		Número	Urb. ANTH, Asoc	Distrito	Provincia	Departamento
Teléfono:	<input type="text"/>	Propio <input type="checkbox"/>	Ajeno <input type="checkbox"/>	Comunal <input type="checkbox"/>	Persona a contactar (En caso de ser ajeno)	
Teléfono:	<input type="text"/>	Propio <input type="checkbox"/>	Trabajo <input type="checkbox"/>	Celular <input type="checkbox"/>	Ajeno <input type="checkbox"/>	Persona a contactar (En caso de ser ajeno o celular)
Lugar de nacimiento:	Departamento/Distrito	Fecha de nacimiento	<input type="text"/>	Sexo:	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
				Es jefe de hogar?		SI <input type="checkbox"/>
				Cuántas personas conforman su hogar?		<input type="text"/>
				Cuántas personas aportan ingresos a su hogar?		<input type="text"/>
Estado Civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado / Conviviente <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>						
Persona con Discapacidad <input type="checkbox"/> De Locución <input type="checkbox"/> De Locomoción <input type="checkbox"/> De Destreza <input type="checkbox"/> De Condição <input type="checkbox"/> De Situación <input type="checkbox"/>						

#### 3. Estudios realizados

Marque el máximo nivel de estudios alcanzados					
Ninguno	<input type="checkbox"/>	Superior no Universitaria Completa	<input type="checkbox"/>	Si marcó estudios Incompletos indique el último año, grado o semestre que aprobó  <input type="text"/> Año <input type="text"/> <input type="text"/> Grado <input type="text"/> <input type="text"/> Semestre <input type="text"/>	
Primaria Completa	<input type="checkbox"/>	Superior no Universitaria Incompleta	<input type="checkbox"/>		
Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>	Superior Universitaria Completa	<input type="checkbox"/>		
Secundaria Completa	<input type="checkbox"/>	Superior Universitaria Incompleta	<input type="checkbox"/>		
Secundaria Incompleta	<input type="checkbox"/>				
Centro de estudios <input type="text"/>					
Si tiene estudios superiores ¿Cuál es la profesión o carrera técnica que usted estudia o ha estudiado? (Dejar en blanco para su posterior llenado)					
				Grado obtenido	
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Mencionar los cursos mas importantes que ha recibido			
Nombre del Curso	Institución o Empresa en la que llevo el curso	Tiempo	Año
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### 4. Conocimientos

<p><b>Computación</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Básico   Medio   Avanz.</td> </tr> <tr> <td>1. _____</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/> </td> </tr> <tr> <td>2. _____</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/> </td> </tr> <tr> <td>3. _____</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>		Básico   Medio   Avanz.	1. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<p><b>Idiomas</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Básico   Medio   Avanzado</td> </tr> <tr> <td>1. _____</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/> </td> </tr> <tr> <td>2. _____</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/> </td> </tr> <tr> <td>3. _____</td> <td style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>		Básico   Medio   Avanzado	1. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Básico   Medio   Avanz.																
1. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																
2. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																
3. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																
	Básico   Medio   Avanzado																
1. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																
2. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																
3. _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																
<p>Lic. de conducir</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;"> <input type="checkbox"/> SI   <input type="checkbox"/> NO         </td> <td style="width: 80%;">           Especifique Categoría: _____         </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Especifique Categoría: _____	<p>Vehículo Propio?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;"> <input type="checkbox"/> SI   <input type="checkbox"/> NO         </td> <td style="width: 80%;">           Especifique: _____         </td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Especifique: _____	<p>Otros Conocimientos:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>											
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Especifique Categoría: _____																
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Especifique: _____																

#### 5. Información Laboral / Habilidades

Describe la experiencia laboral que ha tenido.

Nombre de la empresa y/o negocio	A que se dedica la Empresa	Cargo que desempeñó	Inicio mes/año	Término mes/año	1/2
			_/_	_/_	
			_/_	_/_	
			_/_	_/_	

Perfil de Tareas: Detalle las tareas de mayor dominio que realizó en su experiencia laboral (dejar en blanco para su posterior llenado)

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Para qué ocupaciones se siente más capacitado? (dejar en blanco para su posterior llenado)

Ocupación	Tiempo	Act.
1. _____	Experiencia	
2. _____	Experiencia	
3. _____	Experiencia	

#### 6. Situación Ocupacional actual

#### 7. Documentación presentada

<p>Hace cuanto tiempo esta desempleado?</p> <p style="text-align: center;">Tiempo</p> <p><input type="checkbox"/> _____</p>	<p><input type="checkbox"/> Certificado Sanidad</p>
---	---

#### 8. Tipo de Beneficiario

Programa Caplab <input type="checkbox"/>	Programa projovent <input type="checkbox"/>	formación Laboral Juvenil <input type="checkbox"/>	Prácticas PreProfesionales <input type="checkbox"/>	Prompleo <input type="checkbox"/>
--	---	--	---	-----------------------------------

#### 9. Información Complementaria

Asesoría para la Búsqueda de Empleo

NO  Parcial  Grupal

Resultado de la Evaluación

Observaciones de la Entrevista

#### 10. Consultor laboral responsable

---

## 5. Ficha de solicitud de personal de la Red CIL PROEmpleo

### RED CIL - PROEMPLEO FICHA DE SOLICITUD DE PERSONAL

#### 1. Identificación

Número de pedido	<input type="text"/>	Fecha:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	(Dejar en blanco)		Día	Mes	Año
RUC	<input type="text"/>	Nombre o Razón social	<input type="text"/>		
DNI	<input type="text"/>	Apellidos y Nombres	<input type="text"/>		

#### 2. Puesto

Denominación (Descrita por la Empresa)	<input type="text"/>	COIL	<input type="text"/>
Número de vacantes requeridas	<input type="text"/>	Número de candidatos a enviar	<input type="text"/>

#### 3. Requisitos

Estudios formales :	Ninguno <input type="checkbox"/>	Primaria <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	Superior no Universitaria <input type="checkbox"/>	Superior Universitaria <input type="checkbox"/>
Especialidad(es) :	<input type="text"/>		Grado :	<input type="text"/>	
Otros conocimientos requeridos (si no requiere ninguno de ellos dejar en blanco)			Idiomas		
Computación					
		Básico	Medio	Avanz.	
1.	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Otras habilidades			Otros Conocimientos:		
Lic. de conducir			Especifique:		
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="text"/> Especifique Categoría			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="text"/> Especifique		
Experiencia requerida			Zona de residencia del trabajador		
Tiempo <input type="text"/> <input type="text"/>			Zona Norte <input type="checkbox"/> Zona Este <input type="checkbox"/> Zona Sur <input type="checkbox"/> Zona Centro <input type="checkbox"/> Zona Oeste <input type="checkbox"/>		
Observaciones adicionales					
<input type="text"/>					
<input type="text"/>					
<input type="text"/>					

**4. Información adicional sobre el puesto**

<p>El puesto tiene personal a cargo</p> <p>SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Número _____</p>	<p>Principales tareas y responsabilidades del puesto a cubrir :</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Actitudes personales consideradas de importancia para un buen desempeño en el puesto</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>Días y horario de trabajo _____</p> <p>Otros beneficios _____</p> <p>Lugar del centro de trabajo (distrito) _____</p> <p>Está dispuesto a contratar discapacitados SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	<p>Remuneración ofrecida</p> <p><input type="checkbox"/> Mes</p> <p><input type="checkbox"/> Quincena</p> <p><input type="checkbox"/> Semana</p> <p><input type="checkbox"/> Día</p> <p><input type="checkbox"/> Por destajo</p>

**5. Información ocupacional**

El puesto es :

Un puesto nuevo que no existía       Un puesto que existía pero quedó vacante       Un puesto que está actualmente cubierto pero necesita reemplazo transitorio       Un puesto por temporada o campaña

**6. Sobre la persona de la empresa hacia quien debe dirigirse el postulante**

Persona a contactar _____	Puesto _____
Teléfono : <input type="text"/>	Teléfono Celular : <input type="text"/> Faxr : <input type="text"/>
Email: _____	
Dirección _____	
Referencia (Dirección) _____	

**7. Fecha de la entrevista**

Día	Mes	Año

**8. Fecha hasta que mantiene la vacante**

Día	Mes	Año

Horario Entrevista \_\_\_\_\_

**9. Consultor laboral responsable**

\_\_\_\_\_

## 6. Ficha de empresa de la Red CIL PROEmpleo

### RED CIL - PROEMPLO FICHA DE LA EMPRESA / INSTITUCIÓN

#### 1. Identificación

Número	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> RUC <input type="checkbox"/> DNI / LE <input type="checkbox"/> Otro documento	Fecha :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>							
				<table border="1"> <tr> <td>____</td> <td>____</td> <td>____</td> </tr> <tr> <td>____</td> <td>____</td> <td>____</td> </tr> </table>	____	____	____	____	____	____			
____	____	____											
____	____	____											
Nombre o razón social _____													

#### 2. Datos de la empresa

Dirección :		_____					
Calle, Jirón, Carretera, Avenida		Número					
Distrito	Provincia	Departamento					
_____	_____	_____					
Teléfono		Fax					
_____		_____					
Dirección Web _____							
Actividad económica _____							
<table border="1"> <tr> <td>____</td> <td>____</td> <td>____</td> <td>____</td> </tr> </table> (Dejar en blanco)				____	____	____	____
____	____	____	____				
Número de trabajadores (Obreros)	<input type="text"/>	Número de trabajadores (Empleados)	<input type="text"/>				
Persona a contactar	_____	Puesto	_____				
Teléfono :	<input type="text"/>	Teléfono Celular :	<input type="text"/>				
		Fax :	<input type="text"/>				
Email: _____							
Como se entero del Servicio?	<input type="checkbox"/> Persona a Persona	<input type="checkbox"/> Radio	<input type="checkbox"/> Tv				
	<input type="checkbox"/> Diario o Periódico	<input type="checkbox"/> Internet	<input type="checkbox"/> Folletos				
	<input type="checkbox"/> Email	<input type="text"/> Otros					

#### Observaciones Adicionales

--

#### 3. Consultor laboral responsable

\_\_\_\_\_