



Demanda laboral y oferta formativa en Educación Técnico Productiva de la Región Callao

ipeba

INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

SERIE: ESTUDIOS Y EXPERIENCIAS

***Demanda laboral y oferta formativa
en Educación Técnico Productiva
de la Región Callao***



INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA



INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

Directorio

Peregrina Morgan Lora, Presidenta
Jorge Castro León
Liliana Miranda Molina

Coordinación Técnica

Verónica Alvarado Bonhote

Dirección de Evaluación y Acreditación

Aída Candiotti Sarmiento, Directora
José Nacimiento Beltrán
Rossemery Saavedra Cancán
Nancy Tacilla Ramírez
Germán Terán Sánchez
Luis Velásquez Cárdenas

Área de Comunicaciones

Francisco Pérez García, Responsable
César Cárdenas Javier

Centro de Información y Referencia

César Arriaga Herrera, Responsable
Ana Ortega Rafael

Corrección de Estilo

José Ramírez García

Diseño de Carátula y Diagramación

Rubén Colonia Q.

Impresión

Impresión Arte Perú SAC.
Jr. Loreto 585. Urb. Chacra Colorada. Breña
Tf.: 3323401

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-02260
ISBN N° 978-612-46406-9-8

Tiraje: 1000 ejemplares

Primera Edición
Lima, febrero 2014

© Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y
Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE

**Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación
de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA**

Calle Tudela y Varela 215, Miraflores, Lima - Perú

Teléfonos: (51-1) 221-4807 / (51-1) 221-4826

E-mail: cir@ipeba.gob.pe / www.ipeba.gob.pe

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se mencione la fuente.

ÍNDICE

Presentación	7
Introducción	9
Capítulo 1	
Estudio de demanda laboral en la región Callao	11
1.1 Aspectos sociales y económicos de la región Callao	13
1.1.1 Población	
1.1.2 Características sociales	
1.1.3 Características económicas	
1.2 Oferta laboral: características de la población que participa en el mercado laboral	29
1.2.1 Una población educada pero no muy activa	
1.2.2 La participación de los jóvenes	
1.2.3 Actividades principales y bajos ingresos	
1.2.4 Empleo precario pero tienden a disminuir las condiciones de informalidad	
1.3 Tendencias de la demanda por ocupaciones en el mercado laboral	45
1.3.1 Ranking de las ocupaciones que más mejoraron sus ingresos	
1.3.2 Los técnicos y la industria	
1.3.3 Almacenaje y transporte	
1.3.4 Administración	
1.3.5 Construcción	
1.3.6 Restaurantes y hotelería	
1.3.7 Los servicios	
1.4 Exploración prospectiva	57
1.4.1 La industria manufacturera	
1.5 Competencias demandadas por empresarios	59
Capítulo 2	
Estudio de oferta formativa de los CETPRO en la región Callao	67
2.1 Contexto socioeconómico	69
2.1.1 Breve descripción de la población	
2.1.2 Nivel educativo de la población	
2.1.3 Analfabetismo	
2.1.4 Centros de educación técnico productiva CETPRO	
2.2 Caracterización de la oferta formativa de los centros de educación técnico productiva CETPRO...	75
2.2.1 Recojo de información	
2.2.2 Matrículas, docentes, número de centros de educación técnico productiva	
2.2.3 Tendencias de matrículas	
2.2.4 Certificación, titulación de egresados y aprobación de módulos ocupacionales	
2.2.5 Seguimiento de egresados	
2.2.6 Los estudiantes y sus percepciones sobre la formación que reciben	

2.3 Situación Organizacional de los centros de educación técnico productiva	103
2.3.1 Modelos organizacionales RM N° 130-2008 ED	
2.3.2 Criterios de selección de docentes en los CETPRO	
2.3.3 La oferta formativa, su respuesta a la demanda laboral y desarrollo local	
2.3.4 Sistema de evaluación de la calidad en la formación	
2.3.5 Articulación con los diferentes actores	
2.3.6 Mecanismos de intermediación laboral	
2.4 Análisis de prospectiva	117
2.4.1 Proyección de los centros técnicos productivos	
2.4.2 Análisis FODA	

Capítulo 3

Hallazgos y conclusiones de los estudios presentados	123
3.1 Hallazgos de los estudios	125
3.2 Conclusiones	128
3.3 Recomendaciones	136

Anexos	139
---------------------	------------

Bibliografía	149
---------------------------	------------

PRESENTACIÓN

Diferentes experiencias en países desarrollados y emergentes demuestran la eficacia de utilizar políticas deliberadas para mejorar la productividad de sus empresas, porque permiten obtener una reducción en los costos unitarios totales y mejorar la calidad. Ambos elementos son esenciales para ganar competitividad. El aumento de la competitividad emerge del incremento en la productividad -como consecuencia de la mejora en los procesos- y de una eficiente adaptación a los mercados.

Se debe combinar un conjunto de políticas para lograr este objetivo¹, entre ellas:

- a) Acceder a innovaciones y poseer la capacidad de difundir las creaciones.
- b) Mejorar el acceso y la calidad de la educación básica y de la formación laboral.
- c) Analizar la demanda laboral con relación a la experiencia y calificación requerida a los trabajadores.
- d) Divulgar las estrategias que incrementen la productividad y la calidad del empleo en la pequeña y mediana empresa.

Es evidente que estas políticas tienen al sector educativo como su centro de gravedad, mediante la educación básica, técnica o profesional, el cual debe estar preparado para brindar una respuesta adecuada a la demanda laboral, como un *thinktank* capaz de propiciar el desarrollo y difusión de las innovaciones, así como para facilitar las relaciones empresariales.

En ese sentido, la formación profesional y técnica ha de demandar una especial atención. Se debe tratar de modernizarla y de armonizar los esfuerzos realizados por los sectores público y privado; es necesario entender una integración escuela-empresa como un camino de doble vía por el que transiten, en un sentido los actores educativos para experimentar la realidad, y en el otro sentido, los empresarios y técnicos para apoyar los procesos de formación de quienes se incorporen al trabajo². Además, será necesario impulsar un mercado regulado (acreditado) de servicios de capacitación y formación que se extienda progresivamente hacia todas las propuestas formativas de nuestra sociedad.

1 Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2004). *Panorama laboral 2004: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

2 Velasco Barraza, Carlos. (2007). *Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe*. Santiago: UNESCO. p. 8.

La relación entre el sector empresarial y la educación ha sido complicada, inadecuada y distante. La propuesta formativa del sector Educación no entrega la cantidad de profesionales, técnicos y operarios que el sector empresarial requiere; las empresas, por su cuenta, no retroalimentan al sector educativo para que este corrija sus contenidos. Además, las empresas que continuamente demandan nuevas competencias laborales derivadas del ajuste al cambio tecnológico (cada vez más acelerado), de la reducción del ciclo de vida de los productos y de la globalización, de esta manera se están transformando en “organizaciones de aprendizaje”³.

Se hace necesario, entonces, articular estos dos componentes: la demanda laboral y la oferta formativa, con el fin de favorecer la inserción laboral de las personas egresadas de las instituciones educativas de carácter técnico productivo, en la cantidad, oportunidad y con las competencias laborales (específicas y complementarias) que las empresas demandan.

Por ello, en su labor de propender a la mejora de la calidad en la educación técnico productiva y conscientes de que este aseguramiento de la calidad pasa por darle pertinencia a la formación en los centros de educación técnico productiva (CETPRO), es que el IPEBA ha encargado la realización de dos estudios para la región Callao –donde se lleva a cabo la primera experiencia de autoevaluación con fines de acreditación de instituciones que brindan educación técnico productiva– referidos precisamente a la caracterización de la demanda laboral y a la determinación de la oferta formativa existentes en la región.

Presentamos estos estudios con el anhelo de que este aporte contribuya a que los principales actores involucrados: el Gobierno Regional del Callao, los gobiernos locales, las direcciones regionales de Educación, Trabajo y Producción, así como las propias instituciones que brindan educación superior y técnico productiva de la región Callao hagan uso de la información, para la adecuada toma de decisiones que apunten a mejorar la calidad y pertinencia de sus servicios contribuyendo así a la mejora de la competitividad de los trabajadores y por ende de las empresas de esta región.

Directorio IPEBA

3 Villarán, Fernando, coord. (2001). *Participación de las empresas en la formación de recursos humanos*. Lima: MED. p. 14.

INTRODUCCIÓN

El presente documento se inscribe en el marco de las acciones del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) que, como órgano operador del SINEACE, actúa en el ámbito de la educación básica y técnico productiva, acredita la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, promoviendo su mejoramiento continuo.

En el ámbito de su responsabilidad, el IPEBA ha encargado estudios a profesionales de reconocida trayectoria con el propósito de iniciar procesos de mejoramiento de la calidad en las instituciones educativas de la región Callao. Este trabajo tiene la finalidad apoyar los procesos de autoevaluación institucional tendientes a la implementación de procesos de mejora de la calidad de la gestión de los centros de educación técnico productiva (CETPRO) en el Callao.

El objetivo del primer estudio -sobre la demanda laboral- es identificar las ocupaciones calificadas de los diversos sectores de producción de la región Callao que hayan mostrado indicadores de incremento de su demanda en el mercado laboral. Para ello la metodología se centra en el análisis del crecimiento de sus ingresos y del empleo adecuado utilizando encuestas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizadas desde el año 2008 hasta octubre del 2011. El análisis cuantitativo se complementa con encuestas que recogen las percepciones y expectativas de ciertos sectores de empresarios de la zona. El estudio realizado por el señor Javier Rodríguez Cuba y que constituye el capítulo 1 de este documento tiene cinco partes.

En la primera parte se describen algunas de las principales características socioeconómicas de la población de la provincia constitucional del Callao, intentando identificar los sectores de actividad económica con mayor dinamismo y que resulten estratégicos para la región e importantes en términos del empleo que generan o pueden generar. En la segunda parte se describen las características de la población que ya participa del mercado laboral (la oferta de mano de obra), poniendo especial atención en estimar la futura participación de los jóvenes en la población económicamente activa (PEA) de la región. La tercera parte muestra las tendencias de la demanda por ocupaciones técnicas y de calificación básica entre los años 2008 y 2011 en el mercado laboral del Callao; allí se establece un

ranking de los puestos de trabajos con mayor crecimiento de sus ingresos, analizando especialmente las ocupaciones de nivel técnico y de calificación técnica productiva. En la cuarta parte se presenta los resultados de una exploración prospectiva sobre uno de los sectores más importantes para el Callao en función del empleo que demanda: la industria manufacturera. Finalmente, la última parte complementa el análisis estadístico con un pequeño sondeo sobre las competencias demandadas por los empresarios de la región.

El estudio sobre la demanda por ocupaciones en el mercado laboral del Callao se complementa con otro estudio que constituye el capítulo 2. Está orientado a caracterizar la oferta formativa de los CETPRO de la región; el mismo que se encargó a la señora Gloria Acosta Gálvez, quien de acuerdo con el objetivo propuesto ha buscado identificar los procesos, su efectividad, los resultados y actividades ejecutadas en los centros de educación técnico productiva públicos y privados de la región Callao.

Este estudio tiene tres capítulos. El primero está referido a la situación de la demanda laboral de la región Callao; el segundo a la oferta formativa existente y el tercero son conclusiones que se derivan de contrastar ambos capítulos.

Los dos primeros capítulos fueron elaborados basándose en la información proporcionada por las instituciones a los órganos correspondientes del Ministerio de Educación (MED) y del Gobierno Regional del Callao, la misma que fue contrastada con información primaria recogida por el propio estudio. Ambos capítulos incluyen un análisis de prospectiva tanto de la demanda laboral como de la oferta formativa.

En el capítulo 3 se presentan las conclusiones de cada uno de los trabajos y conclusiones generales derivadas del análisis de la información. Fueron elaboradas por parte del equipo de especialistas de la Dirección de Evaluación y Acreditación de IPEBA.

Esperamos que el estudio brinde una información actualizada y oriente a los CETPRO, asimismo que contribuya al cambio y mejora de dichos centros.

Capítulo 1

Estudio de demanda laboral en la Región Callao

1.1 ASPECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA REGIÓN CALLAO

Se muestran en esta primera parte algunos datos e información sobre la situación y evolución demográfica, económica y social de la región Callao, con la intención de trazar un panorama que permita comprender mejor la dinámica del mercado laboral actual y las tendencias de la demanda de mano de obra calificada que se exponen en las partes subsiguientes.

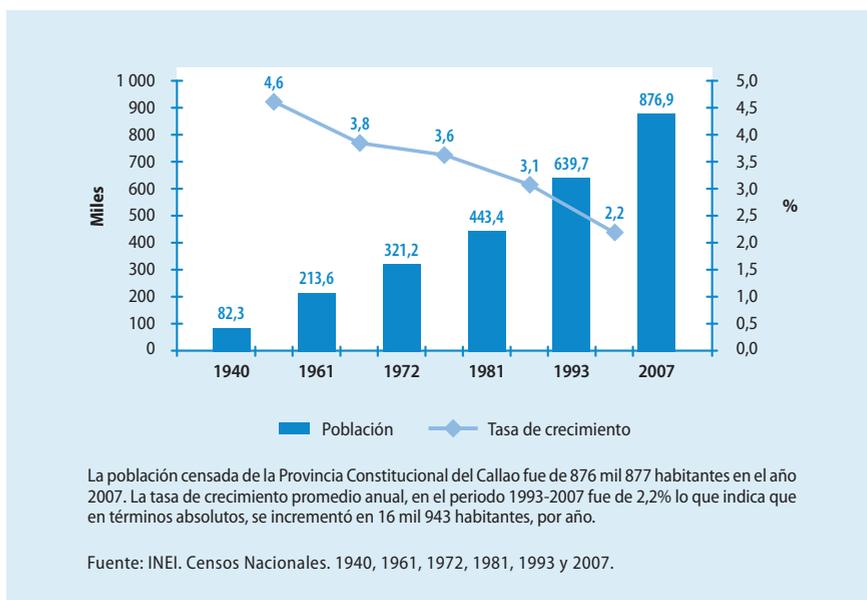
En modo alguno se pretende cubrir aquí todas las dimensiones de un diagnóstico socioeconómico. Si se tuviera interés particular en algunos otros aspectos, se puede consultar las diversas fuentes empleadas y mencionadas en la bibliografía del estudio.

1.1.1 Población

Según los resultados del Censo Nacional de Población del año 2007 -el más reciente- la población censada en la provincia constitucional del Callao fue de 876.877 habitantes. La tasa de crecimiento poblacional entre 1993 y 2007 fue 2,2%. Como puede observarse en el gráfico 1.1, existe una tendencia de largo plazo a la baja en la tasa de crecimiento causada por la reducción de la natalidad.

GRÁFICO 1.1

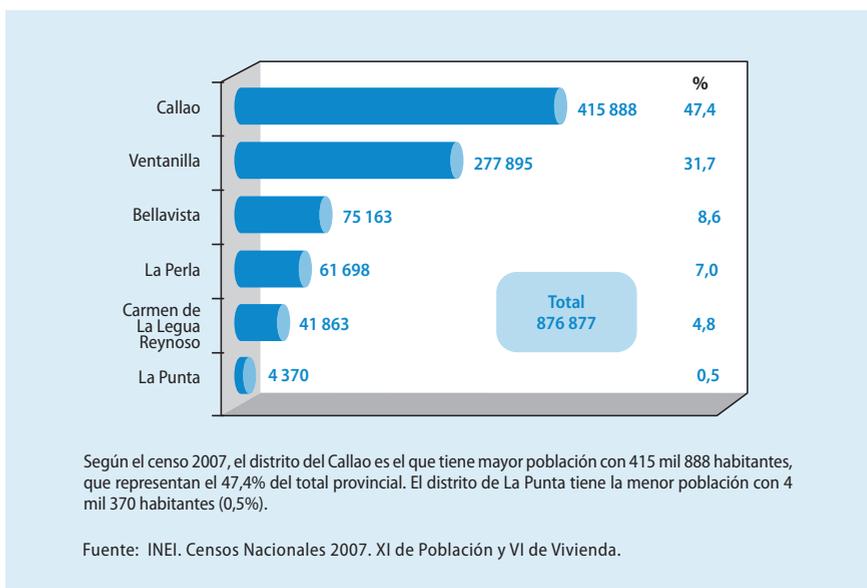
**Provincia Constitucional del Callao:
Población censada y tasa de crecimiento promedio anual**



Tomado de: Perú. Gobierno Regional del Callao. (2011).

Microzonificación ecológica económica: Provincia Constitucional del Callao. Callao: Gobierno Regional del Callao.

El distrito del mercado del Callao, con 415.888 habitantes, concentra cerca de la mitad de la población de la provincia (47,4%). Pero cuando se observa el comportamiento de la población censada en el nivel distrital en los censos 1993 y 2007 (gráfico 1.2), es notorio que el mayor incremento se presenta en Ventanilla; ha triplicado su volumen de población y crece a un ritmo promedio anual de 7,8%, que equivale a 13.100 habitantes por año. Callao es el segundo distrito en cuanto al mayor crecimiento poblacional (12,5%), es decir, 3.294 habitantes por año, aumentando a un ritmo anual de 0,8%.

GRÁFICO 1.2**Provincia Constitucional del Callao:
Población censada, según distrito, 2007**

Tomado de: Perú. Gobierno Regional del Callao. (2008).

Perfil sociodemográfico de la Provincia Constitucional del Callao. Lima: INEI. p. 18.

Por otro lado, según el censo 2007, el distrito de La Punta presenta una disminución en el volumen de su población de $-32,7\%$, decreciendo a un ritmo promedio anual de $-2,7\%$, que equivale a 151 habitantes menos por año. Resulta paradójico comprobar que en la provincia constitucional del Callao existe un distrito como Ventanilla que crece a gran velocidad y otro como La Punta que está despoblándose.

Pero la población de una región no solo se determina por la natalidad y la mortalidad; es un resultado en el que también interviene la migración. Los emigrantes -los que salieron- del Callao entre los años 2002 y 2007 sumaron más de 104.000 personas, poco más de la mitad de ellos se ha ido a Lima en el lapso de esos cinco años (ver gráfico 1.3). Esto representa cerca del 12% de la población total del Callao en el 2007.

Pero, en ese mismo lapso llegaron a establecerse en el Callao 69.173 personas provenientes de otros lugares del Perú. Esto da un saldo migratorio negativo de 35.227 personas que partieron del Callao. Esto significa que fueron más los que salieron que los que entraron.

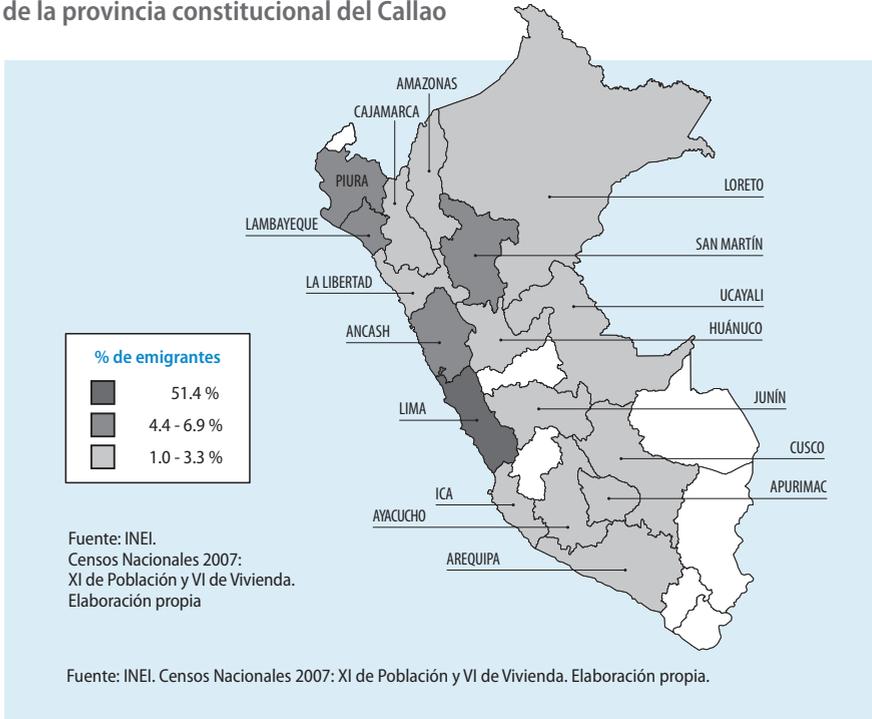
Este dato debe tomarse en cuenta al analizar la demanda de nuevos puestos de trabajo, pues, al ser más los habitantes que emigran que los que inmigran, hay allí una variable que contribuye a disminuir la presión futura en el mercado laboral, especialmente si este flujo de salida se mantiene.

CUADRO 1.1

Emigrantes, entre el 2002 y el 2007, de la Provincia constitucional del Callao

DEPARTAMENTO	EMIGRANTES	
	CANTIDAD	%
Lima	53704	51.4
Piura	7251	6.9
Lambayeque	5064	4.9
Ancash	4618	4.4
San Martín	4585	4.4
Junín	3471	3.3
Huánuco	3175	3.0
Cajamarca	3123	3.0
Loreto	2922	2.8
La Libertad	2639	2.5
Ica	2373	2.3
Ucayali	1585	1.5
Amazonas	1449	1.4
Apurímac	1396	1.3
Arequipa	1359	1.3
Ayacucho	1217	1.2
Cusco	1040	1.1
Otros departamentos	3449	3.3
Total	104420	100.0

Fuente: INEI. Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Elaboración propia.

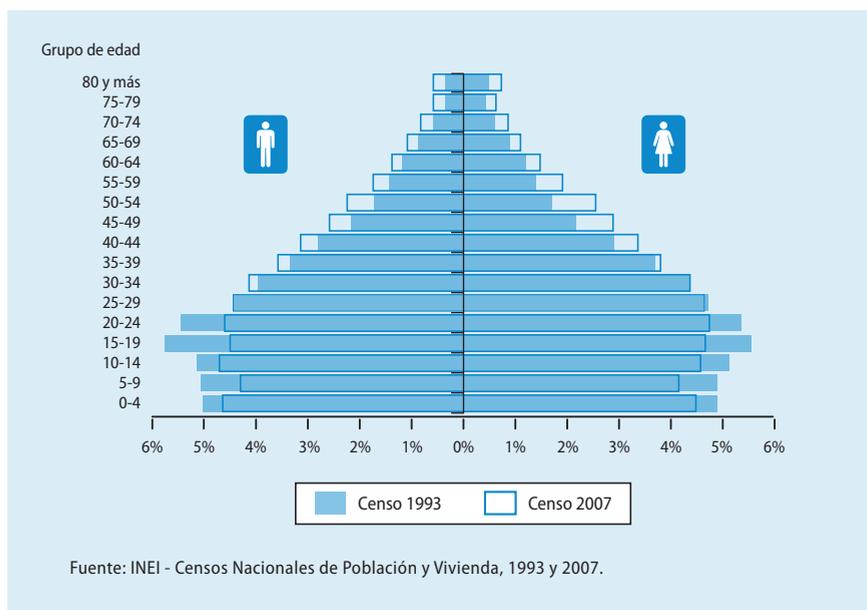
GRÁFICO 1.3**Principales destinos de emigrantes de la provincia constitucional del Callao**

La población de la provincia constitucional del Callao se divide en proporciones muy similares entre hombres (49,1%) y mujeres (50,1%). Cuando se analiza el crecimiento de la población por edad o grupos de edad, se puede ver las llamadas “pirámides de población”⁴ (superpuestas en los años 1993 y 2007 en el gráfico 1.4). La diferencia relativa en el grupo de edad de 0 a 4 años en los censos 1993 y 2007 responde a la reducción de la natalidad. Asimismo, el gráfico revela la disminución de la importancia relativa de los cuatro siguientes grupos quinquenales (5 a 24 años de edad) en hombres y mujeres, que es consecuencia de la reducción progresiva de la base piramidal.

⁴ Durante mucho tiempo, en países como el Perú, la población mantuvo una gran cantidad de niños y una disminución progresiva de su población conforme aumentaba la edad, lo que implicaba que el gráfico de la estructura poblacional tomara forma de pirámide (ver, por ejemplo, el caso del Censo de 1981).

GRÁFICO 1.4

Provincia Constitucional del Callao: Pirámide de población censada, 1993 y 2007 (porcentaje)



Tomado de: Perú. Gobierno Regional del Callao. (2008).
Perfil sociodemográfico de la Provincia Constitucional del Callao. Lima: INEI. p. 23

Este dato es interesante porque refleja una sensible disminución relativa de niños y jóvenes en la provincia constitucional, a diferencia de lo que ocurre en el nivel nacional, donde la proporción de niños disminuye, pero ocasiona que los adolescentes entre 10 y 14 años se conviertan en el grupo etario más grande.

El censo de 2007 señala que la relación de dependencia demográfica en el Callao es de 49,7 dependientes por cada 100 personas en edad de trabajar. Este indicador es la relación de la población menor de 15 años más la población mayor de 65 años (población que se supone es más pasiva en el mercado laboral), con la población que participa más activamente del mercado laboral, es decir, la población de 15 a 64 años de edad.

En el Perú viene ocurriendo una disminución paulatina de la tasa de dependencia demográfica; ha pasado de 90 inactivos por cada 100 activos en 1970, a 60 inactivos por cada 100 activos en el año 2005. Como puede verse, la tasa de dependencia en el Callao es menor que la del Perú en conjunto.

Actualmente se ha entrado a un periodo en el que se alcanzarán las tasas de dependencia más bajas de la historia del país. De acuerdo a las proyecciones de población, la tasa de dependencia demográfica se calculó en 55 personas inactivas por cada 100 activas en el año 2010. Esta carga seguirá reduciéndose hasta llegar a 48 inactivos en el año 2030, para posteriormente volver a crecer. Este periodo de baja dependencia demográfica o “bono demográfico” durará aproximadamente 40 años, entre el 2010 y el 2050.

El Callao mantiene una población predominantemente joven a pesar de que participa del proceso de envejecimiento poblacional que se ha iniciado en todo el Perú. En el año 2007, la edad mediana⁵ de la población fue de 27 años mientras que en 1993 fue de 23 años.

Para el análisis de la población por estructura de edad, esta se puede agrupar de diferentes formas. En este caso se presenta un esquema que tiene relación con el ciclo de vida que considera los siguientes grupos de edad: infantil (0-14 años), jóvenes (15-29 años), adulta joven (30-44 años), adulta (45-59 años) y adulta mayor (60 y más años de edad).

Los datos del censo 2007 indican que la población infantil asciende a 235.281, los jóvenes llegan a 242.145, la adulta joven a 196.374, la adulta a 122.168 y los adultos mayores a 80.909. En términos porcentuales, la población infantil y los jóvenes representan más de la mitad de la población censada (54,4%).

En el 2007, el promedio de hijos por mujer fue de 1,4. Esta cifra es menor a la observada en el Censo de 1993 que fue de 1,6; es decir, hay una reducción de 0,2 hijos por mujer. Ello revela la disminución de la fecundidad que se presenta en las últimas décadas.

El censo 2007 muestra que de 354.845 mujeres de 12 y más años de edad, el 64,7% son madres, en cifras absolutas 229.530 mujeres son madres. De este total, 22.147 son madres

⁵ La edad mediana es la edad en que la población se divide en parte iguales, es decir, en el caso del Callao, el 50% de la población tiene menos de 27 años, y el otro 50% más de 27 años de edad.

solteras, es decir, el 9,6% de madres se encuentra en esta condición. Respecto al año 1993 hay un incremento de 1,7% puntos porcentuales en la proporción de madres, que en cifras absolutas significa 10.561 madres solteras.

1.1.2 Características sociales

Para el año 2007, el Perú tenía una tasa de pobreza de 39.3%. Esta tasa de pobreza está conformada por pobreza extrema (13.7%) y no extrema (25.6%). En ese mismo año, la tasa de pobreza monetaria de la provincia constitucional del Callao fue de 18.8% de la población total; porcentaje inferior a la tasa de pobreza monetaria del Perú y de la región Lima (19.1%).

Sin embargo, es importante mencionar que en el distrito de Ventanilla se presenta una alta incidencia de pobreza total que afectaba al 29.2% de la población en el 2007. Ya se ha mencionado que Ventanilla es un distrito que está creciendo en población a gran velocidad, pero resulta que la pobreza es bastante alta allí y también puede estar creciendo. Es necesario tener en cuenta este dato cuando se analicen los promedios de ingresos de la población y el tema de la gran cantidad de empresas pequeñas, unipersonales e informales de la región.

Por otro lado, los resultados de los Censos XI de Población y VI de Vivienda del 2007 correspondiente a la provincia constitucional del Callao, revelan que el nivel de educación de la población de 15 y más años de edad ha mejorado respecto al nivel registrado en el Censo de 1993. En el 2007, el 43,1% de la población de 15 y más años de edad, ha logrado estudiar algún año de educación superior (superior no universitaria 24,4% y universitaria 18,7%), lo que equivale en cifras absolutas a 276.653 personas. Al comparar con los resultados obtenidos con el Censo de 1993, la población con educación superior ha aumentado en 117,7% (149.567 personas).

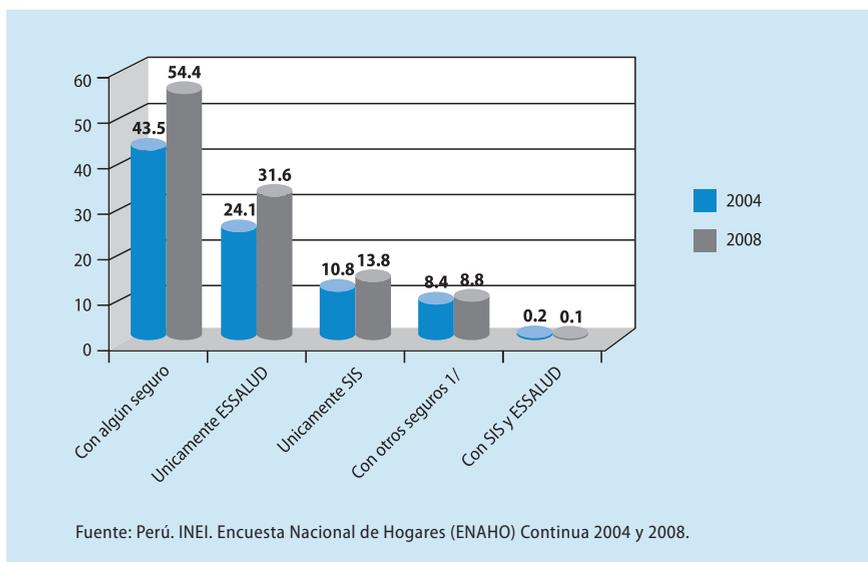
Según el Censo 2007, en la provincia constitucional del Callao 248.618 personas de 3 a 24 años asisten a algún centro de enseñanza regular. Del total de población que asiste, 33.877 que representa el 13,6% tienen entre 3 a 5 años de edad; 88.074, es decir, el 35,4% está entre los 6 a 11 años de edad; 74.583 personas tienen entre 12 y 16 años de edad (30,0%) y 52.084 personas (21,0%) tienen entre 17 y 24 años de edad.

La tasa de asistencia para este último grupo de edad es 39,7%, es decir, solo esa proporción de la población entre 17 y 24 años estaba asistiendo a algún centro de educación superior (universitaria o no universitaria).

De acuerdo con el tipo de seguro de salud, al cual se encuentra afiliada la población, los datos censales muestran que el 26,7% se encuentra afiliada únicamente a ESSALUD; le sigue la población con otros seguros (privado, de las fuerzas armadas y policiales, universitario o seguro escolar privado) con 9,6%, y finalmente los afiliados al Seguro Integral de Salud (SIS) con 9,2%. El acceso al mercado privado de los seguros de salud es uno de los signos de ausencia de pobreza. Se puede ver que en el Callao solo el 8% de la población accede a ese tipo de seguros de salud.

GRÁFICO 1.5

Población de la provincia constitucional del Callao que cuenta con seguro de salud (% del total de la población)



1/ Comprende seguro privado de salud, seguro de las fuerzas armadas y policiales, seguro universitario, seguro escolar privado, etc.

1.1.3 Características económicas

El Censo Nacional Económico del 2008 permite apreciar algunos rasgos importantes en torno a las actividades económicas de la provincia constitucional del Callao que pueden contribuir a explicar el comportamiento de la demanda de mano de obra.

El Censo Nacional Económico muestra que, además de la actividad comercial (con casi el 60% de los establecimientos censados⁶), en la actualidad los establecimientos de alojamiento y comida y de la industria manufacturera son los más numerosos en la provincia constitucional del Callao. Como se verá más adelante, su papel en términos de empleo será importante en ambos casos pero con grandes diferencias cualitativas.

Dejando de lado las actividades de servicios diversos⁷, conviene prestar atención también al significativo número de establecimientos dedicados a la información y comunicaciones⁸ y al transporte y almacenaje; este último rubro bastante desarrollado en el primer puerto comercial nacional e internacional del país.

De manera especial los hoteles y restaurantes han registrado en la región un incremento del 175% en el lapso comprendido entre el Censo del 2008 y el anterior de 1993-1994; crecimiento solo superado por los establecimientos de pesca (la pesca artesanal no se incluyó en el Censo del 93) y de los servicios.

Conviene señalar también que, en esos 14 años transcurridos entre los dos censos económicos, ha disminuido el número de establecimientos dedicados a la actividad financiera (no incluye a los bancos) e inmobiliaria. Este último dato es interesante porque puede asociarse al relativo leve crecimiento de la construcción en el Callao, en comparación con el boom que se experimenta en Lima.

6 Según el INEI, define establecimiento como: "la unidad económica que bajo una sola dirección o control combina actividades y recursos con la finalidad de producir bienes y servicios lo más homogéneos posibles, está ubicada en un lugar determinado y dispone de registros separados sobre producción, insumos intermedios, mano de obra y bienes de capital utilizados directa e indirectamente en el proceso productivo"; y empresa como: "Es la persona natural o jurídica autónoma en sus decisiones financieras y de administración, propietaria o administradora de uno o más establecimientos dedicados a la producción de bienes o servicios, comprendidos en alguna de las actividades económicas". Como se verá, muchos establecimientos de actividad económica pueden funcionar sin reunir la formalidad de una empresa.
Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010). *Perú: IV censo nacional económico 2008: principales características de los establecimientos de las industrias manufactureras*. Lima: INEI. p. 2014.

7 El fuerte crecimiento del comercio y de los servicios no especificados es una tendencia mundial.

8 Incluye a las empresas dedicadas a las tecnologías de la información (que suponemos deben ser la mayoría), además de las que hacen publicaciones, producción de videos y sonido, producción de radio y televisión y telecomunicaciones.

Sin embargo, para apreciar la importancia de un sector económico es necesario ver su producción y -mejor aún- el valor agregado de su producción. En ese sentido, entre los establecimientos que proporcionaron información económica en el censo, destacan las industrias manufactureras por su gran volumen de producción (el valor de los bienes producidos) durante el ejercicio 2007.

La verdadera producción de las empresas es el valor agregado, es decir, la diferencia entre el valor de lo producido y el valor de los bienes y servicios suministrados por terceros en el proceso de producción. El valor agregado censal muestra nuevamente la importancia de la actividad industrial, que contribuye con el 41,3% del total del valor agregado generado en la provincia constitucional del Callao.

CUADRO 1.2
Callao: establecimientos censados según actividad económica,
1993-94 y 2008

Actividad económica	Años		Variación intercensal	
	1993-94	2008	Absolutos	%
Pesca y acuicultura	28	265	237	846,4
Explotación de minas y canteras	4	7	3	75,0
Industrias manufactureras	1.139	1.816	677	59,4
Suministro de electricidad	0	7	7	-
Suministro de agua, alcantarillado	0	33	33	-
Construcción	24	57	33	137,5
Comercio al por mayor y al por menor	6.443	15.456	9.013	139,9
Transporte y almacenamiento	413	956	543	131,5
Alojamiento y servicio de comida	843	2.324	1.481	175,7
Información y comunicación	0	1.381	1.381	-
Actividades financieras y de seguros	30	14	-16	-53,3
Actividades inmobiliarias	513	39	-474	-92,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	328	328	-
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0	467	467	-
Enseñanza privada	331	654	323	97,6
Servicios sociales y relacionados con salud humana	303	411	108	35,6
Artes, entretenimiento y recreación	0	180	180	-
Otras actividades de servicios	469	1.564	1.095	233,5
Total	10.540	25.959	15.419	146,3

Tomado de: Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2010a).

Provincia Constitucional del Callao: IV censo nacional económico 2008: resultados definitivos. Lima: INEI.

Las empresas dedicadas al transporte y almacenamiento también tienen una significativa contribución (30,3%) al valor agregado regional. Conviene recordar estos dos sectores en particular porque, como se verá más adelante, la mayor productividad de estas empresas está asociada a mejores remuneraciones y, en muchos casos, a mayor demanda de mano de obra.

Para poder apreciar mejor la importancia de la producción en cada sector, también es posible mirar el valor agregado por establecimiento. Así, como puede verse en la última columna del cuadro 1.3, la industria y el transporte mantienen una contribución significativa, pero aparecen otros sectores con descollantes performances como los que suministran electricidad y agua así como la minería (muy poca en la región), actividades que suelen tener un uso intensivo de capital pero no generan gran cantidad de empleo.

CUADRO 1.3

Callao: producción y valor agregado censales según actividad económica, 2008
(Miles de nuevos soles)

Actividad económica	Establecimientos informantes	Producción del ejercicio	Valor agregado censal	V.A. por establecimiento
Pesca y acuicultura	251	160,752	86,511	345
Explotación de minas y canteras	3	12,241	4,500	1,500
Industrias manufactureras	1,320	17'525,686	2'963,965	2,245
Suministro de electricidad	5	375,949	200,407	40,081
Suministro de agua, alcantarillado	21	88,066	44,586	2,123
Construcción	45	131,981	37,276	828
Comercio al por mayor y al por menor	10,480	1'559,336	856,412	81
Transporte y almacenamiento	781	3'882,832	2'170,386	2,775
Alojamiento y servicio de comida	1,532	175,269	63,532	41
Información y comunicación	796	156,717	72,686	91
Actividades financieras y de seguros	8	201	157	20
Actividades inmobiliarias	30	30,851	20,691	690
Actividades profesionales, científicas y técnicas	232	239,976	165,674	714
Actividades administrativas y servicios de apoyo	280	160,558	94,783	339
Enseñanza privada	486	84,990	56,229	116
Servicios sociales y relacionados con salud humana	262	21,566	9,198	35
Artes, entretenimiento y recreación	108	32,401	19,810	183
Otras actividades de servicios	1,038	572,533	301,461	290
Total	17,678	25'211,905	7'168,264	52,497

Tomado de: Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2010a).

Provincia Constitucional del Callao: IV censo nacional económico 2008: resultados definitivos. Lima: INEI.

Pero además, otros sectores -que nos interesan mucho más en términos del empleo que pueden generar- como el comercio y los restaurantes y hoteles, revelan la baja productividad real que tienen, lo que puede relativizar la demanda laboral que pudieran presentar.

Por otro lado, el Censo Nacional Económico del 2008 permite observar que son las grandes empresas con más de 200 trabajadores (solo 76 empresas de este tamaño dieron información al INEI) las que generan el 60,1% del valor agregado de la región. En el reverso de la medalla se puede ver que existen 16,720 pequeñas y microempresas en el Callao, es decir, el 94% de los establecimientos informantes, y que sólo producen el 7,1% del valor agregado de la región.

Este dato es interesante pues estas pocas, grandes y productivas empresas del Callao (muchas de ellas industriales) pueden dar cuenta de variaciones significativas en la demanda de mano de obra en la región.

Las estrategias de estímulo al empleo deberían diferenciar el universo de las pequeñas y microempresas (menos productivas y en los sectores del comercio y los servicios) y el de las grandes empresas con mayor productividad.

CUADRO 1.4

Callao: valor agregado según cantidad de trabajadores, 2007
(Miles de nuevos soles)

Cantidad de personas	Establecimientos informantes	Valor agregado censal	%
De 1 a 10	16,720	506,408	6,6
de 11 a 50	678	840,583	11,2
De 51 a 100	137	713,438	9,5
De 101 a 150	47	493,561	6,4
De 151 a 200	22	306,499	6,6
De 201 a más	76	4'307,776	59,7
	17,680	7'168,265	100%

Tomado de: Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010a). *Provincia Constitucional del Callao: IV censo nacional económico 2008: resultados definitivos*. Lima: INEI.

Los establecimientos informantes dieron cuenta también del número de trabajadores ocupados en ellos. De ese modo podemos confirmar que las grandes empresas del Callao emplean a más de 40,000 trabajadores, es decir, 37,4% del total del personal ocupado en los establecimientos censados, mientras que las pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores sólo emplean al 31,3%.

Esto muestra que si la productividad y los volúmenes de producción de las grandes empresas continuaran aumentando, su contribución a la demanda de mano de obra calificada en la región podría ser mucho más importante que la de los pequeños establecimientos.

CUADRO 1.5

Callao: cantidad de trabajadores por condición de asalariado según cantidad de personal ocupado en la empresa, 2007

Cantidad de personal ocupado	Establecimientos informantes	Total de personal ocupado	Asalariado 1/	Trabajadores de servicio por terceros	No asalariado 2/
De 1 a 10	16,720	34,177	6,566	6,771	20,840
de 11 a 50	678	14,543	12,543	1,756	244
De 51 a 100	137	9,770	9,045	619	106
De 101 a 150	47	5,915	5,128	786	1
De 151 a 200	22	3,839	3,440	392	7
De 201 a más	76	40,833	35,380	5,443	10
	17,680	109,077	72,102	15,767	21,208

1/ Personal remunerado, incluye al personal asalariado como gerentes, empleados permanentes, y eventuales, obreros permanentes y eventuales, comisionistas y servicios no personales.

2/ Incluye al personal no remunerado y a los propietarios

Tomado de: Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010a).

Provincia Constitucional del Callao: IV censo nacional económico 2008: resultados definitivos. Lima: INEI.

Pero las pequeñas empresas del Callao no solo son menos productivas y no solo pueden contribuir menos al empleo en términos cuantitativos, sino que los empleos que generan no son de buena calidad. Nótese en el cuadro 1.5 que más de 20.000 trabajadores de los pequeños negocios están en condición de no asalariados, es decir, 60,9% del total de personal en establecimientos de este tamaño. Se trata de propietarios del negocio y de personal no remunerado, es decir, personas que laboran para la empresa una tercera parte de la jornada normal sin percibir ninguna remuneración (se incluyen aquí a los trabajadores familiares no remunerados). Esto significa empleo precario, informalidad en los negocios y

bajos ingresos para la población que participa de ellos. Estos puestos de trabajo deberían desalentarse, no deberían considerarse como parte de la demanda formal de empleo; asimismo, deben diferenciarse en el análisis de la estadística.

Finalmente, el cuadro 1.6 permite comprobar que las industrias manufactureras del Callao tienen casi al 80% de su personal en forma asalariada; en el caso de las empresas dedicadas al transporte y almacenamiento esta proporción se acerca al 90%. Esto significa que la mayor parte de los puestos de trabajo que se pudieran generar en esos sectores serán empleos de calidad.

CUADRO 1.6

Callao: cantidad de trabajadores por condición de asalariado según sectores de actividad económica, 2007

Actividad económica 1/	Establecimientos informantes	Total de personal ocupado	Asalariado 2/	Trabajadores de servicios por terceros	No asalariado 3/
Pesca y acuicultura	251	1,997	898	871	228
Explotación de minas y canteras	3	84	83	1	-
Industrias manufactureras	1,320	29,540	23,597	4,570	1,373
Suministro de electricidad	5	365	87	278	-
Suministro de agua, alcantarillado	21	341	334	-	7
Construcción	45	1,268	1,209	33	26
Comercio al por mayor y menor	10,480	26,082	8,603	4,062	13,417
Transporte y almacenamiento	783	18,458	16,474	1,758	226
Alojamiento y servicio de comida	1,532	5,426	1,940	1,165	2,321
Información y comunicación	796	3,534	1,927	519	1,088
Actividades financieras y de seguro	8	11	1	-	10
Actividades inmobiliarias	30	297	169	20	108
Actividades profesionales, científicas y técnicas	232	2,993	2,613	183	197
Actividades administrativas y servicios de apoyo	280	5,240	4,678	311	251
Enseñanza privada	486	4,631	2,872	1,321	438
Servicios sociales y relacionados con la salud	262	662	218	170	274
Artes, entretenimiento y recreación	108	799	632	88	79
Otras actividades de servicios	1,038	7,349	5,767	417	1,165
	17,680	109,077	72,102	15,767	21,208

1/ No incluye: Agricultura, financiero, seguros, gobierno.

2/ Personal remunerado, incluye al personal asalariado como gerentes, empleados permanentes, y eventuales, obreros permanentes y eventuales, comisionistas y servicios no personales.

3/ Incluye al personal no remunerado y a los propietarios

Tomado de: Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2010a).

Provincia Constitucional del Callao: IV censo nacional económico 2008: resultados definitivos. Lima: INEI.

Por el contrario, los establecimientos de comercio al por mayor y menor mantienen al 51% de sus trabajadores como no asalariados y, lamentablemente, esta misma condición se registra para el 42,7% del personal que labora en establecimientos dedicados al alojamiento y la comida, minando el potencial de generación de empleo que pudiera encontrarse en este sector vinculado al turismo y la gastronomía de tanto renombre en la coyuntura actual.

Debemos destacar aquí que, según el Plan de Desarrollo Concertado de la Región Callao, la contribución de la actividad manufacturera al empleo regional es sumamente importante. Esta actividad es la principal empleadora de la región; tiene a su cargo el 27% del personal ocupado del Callao⁹.

Según datos del Directorio 2010 de Empresas Manufactureras, el Callao cuenta con aproximadamente con 1.450 empresas manufactureras que se concentran geográficamente en tres distritos: Callao (55%), Ventanilla (21%) y Carmen de la Legua (9%)¹⁰.

De este modo, tenemos en el Callao ciertos sectores como la industria, el transporte y almacenamiento e incluso la construcción, donde el incremento de demanda laboral tiene más sentido; y sectores como el comercio y el alojamiento y comida que deben mejorar primero sus condiciones de trabajo para que sus aportes a la creación de empleo puedan ser realmente positivos.

9 Perú. Gobierno Regional del Callao. (2010). *Plan de desarrollo concertado de la Región Callao 2011 - 2021*. Callao: Gobierno Regional del Callao.

10 Conferencia Internacional del Trabajo (90 : junio 2002 : Ginebra). (2002). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90a reunión*. Ginebra. p. 4.

1.2 OFERTA LABORAL: CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN QUE PARTICIPA EN EL MERCADO LABORAL

Para tener un diagnóstico completo del mercado de trabajo en el Callao, y antes de entrar a observar la demanda por mano de obra, es necesario conocer las características de la población que participa actualmente del mercado laboral. Muchos de estos rasgos deberían tomarse en cuenta para diseñar la oferta de educación de la región, especialmente aquella que forma para el trabajo.

1.2.1 Una población educada (y en educación superior tecnológica más que universitaria) pero no muy activa

La población en edad de trabajar (PET)¹¹ en el Callao se estimó en el año 2010 en 721.746 personas, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI. Esta población está creciendo en el Callao desde el 2007¹² a una tasa promedio anual de 1,9%, por encima de la tasa nacional que tuvo un crecimiento promedio, entre los años 2005 y 2009, de 1,7%, pero por debajo de la tasa en Lima metropolitana que el INEI estimó, para el mismo periodo, en 2,2%¹³.

11 En el Perú se considera parte de la población en edad de trabajar (PET) a toda persona de 14 o más años de edad.

12 Sólo a partir del año 2007 la ENAH) permite calcular indicadores para la provincia constitucional del Callao.

13 Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010c). *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos, 2001-2009*. Lima: INEI. p. 31.

Ya hemos visto que la migración en el Callao tiene un saldo negativo (son más los que se van que los que llegan a residir en el Callao), lo que también contribuye a disminuir la presión por nuevos puestos de trabajo en el mercado laboral.

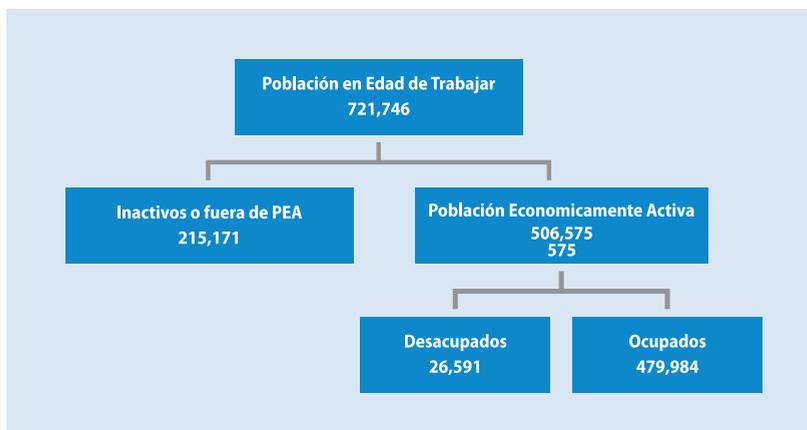
En el Callao, desde el año 2007, está bajando la tasa de crecimiento de la PET debido, en parte, a la ya mencionada caída de largo plazo de la tasa de crecimiento de la población en general. Para ver si esto representa un alivio en la presión por nuevos puestos de trabajo, es necesario observar también la migración y la participación de la población en las actividades económicas.

Participación en el mercado laboral

No toda la PET es parte de la fuerza laboral o población económicamente activa (PEA). Para ser considerado parte de la PEA es necesario estar trabajando o estar desocupado pero disponible para trabajar y buscando activamente un empleo. A los que están fuera de la PEA se les considera inactivos; se cuentan allí, entre otros, a los estudiantes (que solo estudian y no trabajan), amas de casa, jubilados, enfermos y personas con discapacidad. En el Callao, la PEA superaba el medio millón de personas en el año 2010, mientras que los inactivos sumaban 215.000 y los desocupados 26.591.

GRÁFICO 1.6

Callao: condición de actividad y de ocupación de la PET, 2010



Fuente: Perú. INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2010, elaboración propia

Para poder entender lo que ocurre con la actividad laboral y el nivel de ocupación, es necesario hacer distinciones según género. Atendiendo al sexo, la PET del Callao según condición de actividad se distribuye tal como se muestra en el cuadro 1.7.

CUADRO 1.7

Callao: PET por sexo según condición de actividad, 2010

Condición de actividad	Hombre	Mujer	Total
Ocupado	270.395	209.589	2479.984
	56,3	43,7	100%
Desocupado	10.763	15.828	26.591
	40,5	59,5	100%
Inactivo	77.593	137.578	215.171
	36,1	63,9	100%
Total	358.751	362.995	721.746
	49.7%	50.3%	100%

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

Al respecto, es importante señalar que de cada diez desocupados en la región Callao, cuatro son hombres y seis mujeres. El hecho de que existan más mujeres que hombres en situación de desempleo implica que, si se desea bajar la tasa de desempleo en la región, es recomendable dirigirse especialmente a la población femenina. Es decir, los programas de capacitación para el trabajo y formación profesional deberían estar orientados con mayor énfasis hacia las mujeres, hacia sus requerimientos de formación en función de la demanda de ocupaciones en las que ellas son requeridas.

Si bien es importante trazar políticas que reduzcan el desempleo entre la población activa, atendiendo a la magnitud de la población involucrada, un tema que merece tanto o más atención que el desempleo es el de la inactividad laboral en la región¹⁵.

¹⁵ Una parte de la población inactiva es considerada como "desempleo oculto". Se trata de personas que desearían trabajar y están en disposición de hacerlo pero no buscan activamente un trabajo por estar desalentados.

Un rasgo que distingue a la PET del Callao es su relativamente baja participación en el mercado laboral. El Callao registró en el año 2009, junto con Arequipa, la tasa de actividad¹⁶ más baja de todos los departamentos del Perú: 70%. Es decir, 7 de cada 10 personas en edad de trabajar estaban ocupadas o buscando empleo¹⁷.

A pesar de que la PET del Callao, en el 2010, se divide casi en igual proporción entre hombres (49,7%) y mujeres (50,3%), estas tienen una tasa de actividad menor (62,1%) que la de los hombres (78,4%). La tasa de actividad femenina del Callao fue la segunda más baja del país (después de Loreto) en el año 2009¹⁸.

Esta baja participación de las mujeres en la actividad económica se explica en parte porque aquellas mujeres que están dedicadas a los quehaceres del hogar son consideradas inactivas. Del total de inactivos hallados en el año 2010 en el Callao, 137,578 son mujeres y el 62% de estas indicó que se dedicaba a los quehaceres de la casa.

CUADRO 1.8

Callao: población inactiva según ¿Qué estuvo haciendo la semana pasada?, 2010

	Hombre	Mujer	Total
Esperando el inicio de un trabajo dependiente	829	1.059	1,888
Estudiando	33.526	27.006	60,532
Quehaceres del hogar	12.422	85.768	98,190
Vivía de su pensión o jubilación u otras rentas	13.139	5.298	18,437
Enfermo o incapacitado	9.848	11.065	20,913
Otro	7.829	7.381	15,210
Total	77.593	137.577	215,170

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

¹⁶ La tasa de actividad o tasa de participación se obtiene de dividir la PEA entre la PET, multiplicada por 100 para expresarla en términos porcentuales.

¹⁷ La tasa de actividad en el ámbito nacional era 74% en el 2009.

¹⁸ Para realizar el cálculo del INOPI se toma en cuenta la información recogida sobre el nivel de producción del mes de aplicación de la encuesta más la proyección estimada de la producción para los meses futuros, restando el nivel de inventario.

Sin embargo, otras 27.000 mujeres estaban estudiando (19,6% de las inactivas) y podían pasar a la actividad en cualquier momento. De hecho, más de 1.000 mujeres declararon estar esperando el inicio de un trabajo dependiente en la semana en que se les aplicó la ENAHO en el 2010.

Es importante señalar que la tendencia al incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, que puede observarse en todo el Perú y en el mundo, se registra también en el Callao.

CUADRO 1.9

Callao: tasa de actividad por sexo, 2007-2010

Años	Hombre	Mujer	Total
2007	81.5	58.2	69.8
2008	81.4	57.0	69.1
2009	80.3	59.8	70.0
2010	78.4	62.1	70.2

Fuente: Perú. INEI, ENAHO, elaboración propia.

Al respecto, el INEI explica esta creciente presencia de la mujer en el mercado laboral como un proceso de más largo plazo; sostiene que:

[...] la disminución de la tasa de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado la disponibilidad de tiempo en la mujer y mayor acceso a una actividad remunerada. Por otro lado, las crisis económicas que han afectado nuestro país han impulsado la incorporación de segmentos de la población femenina al mercado de trabajo como una forma de alivio para combatir la pobreza en sus hogares¹⁹.

Esta información, sobre la relativa alta inactividad en el Callao y la composición predominantemente femenina de su población inactiva, es importante para establecer las prioridades de política en el ámbito del empleo y la formación técnico productiva.

¹⁹ Ídem, p. 25.

Si se sabe que la población inactiva es ocho veces la población desocupada de la región, es necesario priorizar las políticas de atención a los inactivos y preguntarse ¿quiénes son y qué hacen estas personas que no participan del mercado laboral? Si se sabe que la gran mayoría son mujeres dedicadas a los quehaceres del hogar, cabe preguntarse ¿cuántas de ellas podrían intentar insertarse en el mercado laboral activo?

Si se sabe que la quinta parte de los inactivos del Callao son mujeres dedicadas a los estudios y que la tasa de actividad femenina tiende a crecer en el mediano plazo, es importante prever su inserción en el mercado laboral en el corto plazo.

Niveles de educación

Una tendencia de largo plazo en el Perú, y que se ha acentuado en años recientes, es la mejora de los niveles educativos de la población en general y de la PET en particular. Ello se traduce en el incremento de la proporción de personas con educación superior.

En el año 2009, un tercio de la PET del Callao (33,5%) tenía educación superior mientras que dos años atrás la proporción era 31%.

En el nivel nacional, la PET con este nivel educativo representaba, en el 2009, el 27,1%²⁰. En ese sentido laprovincia constitucional del Callao ocupaba el quinto lugar entre los departamentos del Perú con mayor proporción de PET con educación superior²¹. Es decir, la PET del Callao se cuenta entre las más educadas del Perú.

Pero lo que llama la atención es que el porcentaje de la PET del Callao con educación superior no universitaria (18,4%) sea mayor que el que tiene nivel universitario (15,1%)²², cuando en el nivel nacional se presenta la situación inversa. Entre la PET del Perú -al 2009- son más los que lograron estudiar educación universitaria (14,1%) que los que lograron educación superior no universitaria (13%), y la tasa de crecimiento promedio anual, entre los años 2001 y 2009, ha sido más alta en el país para los que tienen nivel universitario (6,5%) que para aquellos con nivel no universitario (5,8%)²³.

²⁰ Ídem, p. 20.

²¹ Ídem, p. 38. Cuadro N° 1.7. Detrás de Arequipa (37%), Lima (35%, incluyendo al mismo Callao), Ica (34,7%) y Moquegua (34,6%).

²² *Ibid.*

²³ Ídem, p. 20.

Sin embargo, en el Callao, la población prefiere la educación superior no universitaria que es como la ley define a la educación tecnológica.

Esta inclinación por la educación tecnológica en el Callao se nota mucho más dentro de la Población Económicamente Activa (PEA). En el año 2009, el 21,3% de la PEA del Callao tenía educación superior no universitaria, mientras que el grupo con educación universitaria llegaba solo al 17,4%. En el Perú, la proporción de la PEA con educación no universitaria era 14,3% y con universitaria 14,8%²⁴.

De este modo, en el año 2010, entre la PEA del Callao (la suma de los ocupados más los desocupados) se cuentan 109.492 personas con educación superior no universitaria (21,6% de la PEA) y 78.565 con educación universitaria (15,5%).

Resulta importante señalar que la tasa de actividad de los no universitarios (83,4%) es

CUADRO 1.10

Callao: PET por nivel educativo según condición de actividad, 2010

Condición de actividad	Sin nivel / N.E.	Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	Total
Ocupado	4518	57191	240120	103915	74240	479984
	0.94	11.92	50.03	21.65	15.47	100%
Desocupado	322	2182	14185	5578	4325	26592
	1.21	8.21	53.34	20.98	16.26	100%
Inactivo	8865	32503	130485	21851	21466	215170
	4.12	15.11	60.64	10.16	9.98	100%
Total	13705	91876	384790	131344	100031	721746
	1.90	12.73	53.31	18.20	13.86	100%

Fuente: INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

²⁴ Ídem, p. 23.

mayor que la de los universitarios (78,5%)²⁵. Los trabajadores del Callao con educación superior tecnológica no solo son más -en términos absolutos y relativos- sino que son más activos que sus pares con nivel universitario.

1.2.2 La participación de los jóvenes

Según la ENAHO del 2010, el Callao cuenta con 238.026 jóvenes entre 15 y 29 años de edad²⁶, lo que representa la tercera parte de la PET de la provincia constitucional.

Más de 81.000 de estos jóvenes se encontraban inactivos en el año 2010. En concordancia con la tendencia mundial²⁷, los jóvenes del Callao han reducido su tasa de participación en el mercado laboral que era de 68,5% en el 2007, a 65,6% en el año 2010.

No está demás mencionar que esta saludable tendencia encontrada en el Callao es

CUADRO 1.11

Callao: PET por grupos de edad según condición de actividad, 2010

Condición de actividad	14 años	15 - 29 años	30 a más	Total
Ocupado	1.531	139.433	339.02	479.984
	0.32	29.05	70.63	100%
Desocupado	0.617	16.824	9.15	26.591
	2.32	63.27	34.41	100%
Inactivo	15.445	81.769	117.957	215.171
	7.18	38.00	54.82	100%
Total	18	238	466	722
	2.44	32.98	64.58	100%

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

25 Esto ocurre también en el nivel nacional. La población que opta por la educación tecnológica (con menor duración que la educación universitaria y más orientada al trabajo) es una población que busca trabajar en el corto plazo y que probablemente tiene menos recursos económicos para invertir.

26 La Ley N° 27802, del año 2002, considera jóvenes en el Perú a todas las personas comprendidas entre los 15 y 29 años de edad.

27 Las tasas de participación de la fuerza de trabajo juvenil están descendiendo en todas las regiones del mundo, sobre todo como consecuencia de una mayor permanencia en el sistema escolar. Ver: Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2010). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra: OIT. p. 10.

contraria a lo que ocurre en el país en su conjunto. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Trabajo decente y juventud" del año 2010, el Perú registra la segunda tasa de actividad juvenil más alta de la región (62%)²⁸ detrás de Brasil. Esta situación se explica en gran medida por la participación de las mujeres y adolescentes. Perú es el país de Latinoamérica que presenta la más alta tasa de actividad en mujeres (65,9%) y también la más alta tasa de actividad de adolescentes de 15 a 17 años (48,8%). La tasa de actividad de los adolescentes entre 15 y 19 años en el Perú pasó de 44,6% en el año 2001, a 53,4% en el año 2008.

El descenso de la actividad laboral de los jóvenes del Callao es positivo pues significa que, en lugar de trabajar, los jóvenes están estudiando. De hecho, 48.796 jóvenes inactivos (casi el 60% de los inactivos) del Callao se encontraban estudiando en el 2010. La pregunta es a qué se dedican los otros jóvenes inactivos.

Respecto al desempleo es importante señalar que casi dos tercios de los desocupados en la región Callao son jóvenes. Al igual que en el caso de las mujeres, esto significa que si se desea bajar la tasa de desempleo en la región, es recomendable dirigirse especialmente a la población joven. Es decir, los programas de capacitación para el trabajo y formación profesional deberían estar orientados fuertemente hacia los jóvenes, especialmente si se sabe que los primeros trabajos en la vida de las personas pueden ser determinantes para configurar trayectorias exitosas de empleabilidad.

Pero la mayor atención debería estar centrada en los casi 140.000 jóvenes del Callao que están trabajando. Para comenzar es importante señalar que el 57% de estos jóvenes ocupados solo ha llegado a terminar la secundaria.

Sin embargo, estos jóvenes están mejor educados que la PEA ocupada adulta. El 38,7% de la PEA ocupada juvenil tiene educación superior, mientras que solo el 36,6% de los adultos ocupados tiene ese nivel educativo.

Los jóvenes que trabajan del Callao apuestan por la educación superior tecnológica

²⁸ Para poder hacer la comparación se usa una tasa de participación para jóvenes entre 15 y 24 años de edad ya que para la mayoría de países de la región se considera que la población joven se halla en ese rango de edades.

CUADRO 1.12
Callao: PEA ocupada por nivel educativo según grupos de edad, 2010

Edad	Sin nivel / N.E.	Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	Total
14 años	0	1.109	422	0	0	1.531
	.0	72,4	27,6	,0	,0	100%
15 - 29 años	0	5.958	79.537	36.444	17.494	139.433
	.0	4,3	57,0	26,1	12,5	100%
30 a más años	4.518	50.124	160.161	67.471	56.746	339.020
	1,3	14,8	47,2	19,9	16,7	100%
Total	4.518	57.191	240.120	103.915	74.240	479.984
	0,9	11,9	50,0	21,6	15,5	100%

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

más que por la universitaria. Existen más de 36.000 jóvenes trabajadores con educación superior no universitaria, es decir, más del doble de jóvenes con estudios universitarios.

El problema con los jóvenes que trabajan está en el tipo de trabajos que tienen: la mayor parte de ellos trabajan en los sectores de comercio al por menor (15,3%) y en servicios comunitarios o recreativos (14%). Como se verá más adelante, las ocupaciones más frecuentes que tienen los jóvenes en esos sectores son precarias, es decir, con mucha informalidad y con los ingresos más bajos del mercado.

Los jóvenes no sólo representan en la actualidad una porción significativa dentro de la fuerza laboral del Callao, sino, también, una presencia que irá acentuándose en los próximos años.

Según las proyecciones de población del INEI, en el año 2011 ingresaron 15.879 adolescentes de 14 años de edad a ser parte, legalmente, de la Población en Edad de Trabajar de la Provincia Constitucional²⁹. Como a esa edad sólo el 15% de los adolescentes trabaja en el Callao³⁰, esto no significó una presión para el mercado laboral.

Pero en el año 2012 esos mismos adolescentes cumplirán 15 años de edad y la tasa de

²⁹ Recuérdese que en el Perú se considera parte de la PET a los adolescentes desde los 14 años de edad.

³⁰ Encuesta Permanente de Empleo (EPE)2010.

participación para el rango de edad entre 15 y 19 años es de 45,7%³¹, esto significará que 7.250 jóvenes de 15 años estarán probablemente trabajando o buscando activamente trabajo en la región Callao durante el próximo año.

Así, de no variar significativamente la tasa de participación juvenil³² en el corto plazo, cada año se sumarán alrededor de 7.000 nuevos adolescentes a la PEA del Callao, lo que hace un total aproximado de 28.000 nuevos jóvenes en el mercado de trabajo de la región hasta el año 2015.

A partir del año 2016, según las proyecciones del INEI³³, la población de niños en el Callao retoma una tendencia ascendente según se retrocede en la edad (los que en la actualidad van entre 9 y 5 años de edad), lo que significa que el número de jóvenes que ingresen a la PEA será mayor a partir de ese año y en los subsiguientes.

Esta información sobre la dinámica de incorporación de los más jóvenes al mercado de trabajo es importante, pues según el volumen, las tendencias y los años en que ocurrirán cambios debido a las características demográficas, se puede planificar la actividad educativa de niños y adolescentes para poder enfrentar la demanda de preparación para el trabajo desde la secundaria o apenas egresen de ella.

1.2.3 Actividades principales y bajos ingresos

Existen cinco ramas de actividad económica que sobresalen en el Callao, porque reúnen al 63% de la PEA ocupada de la región. En primer lugar están **los servicios comunitarios, sociales y de recreación** que concentran al 16,2% de la PEA ocupada de la región; en segundo lugar la actividad comercial (comercio al por menor) en la que se ocupa el 15,6%. Debe señalarse que las ocupaciones consideradas en estas dos primeras suelen tener poca o nula calificación y bajos ingresos. Pero además están las actividades relacionadas con la industria, específicamente la **industria de bienes de consumo** que agrupa al 11,9% de la PEA ocupada; la actividad del **transporte y almacenaje**, con 11,6%; y las actividades ligadas a la **hotelería y los restaurantes**, 8,4%. En estas cinco ramas de actividad se reúne el 63,8% de la PEA ocupada de la región.

31 Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010.

32 Recuérdese que la tasa de participación de los jóvenes está decreciendo en el Callao. A esta tendencia a la baja en la actividad laboral juvenil hay que sumarle las proyecciones de población en la región que muestran una tendencia decreciente en la población de niños entre 11 y 14 años de edad. Ver: Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010b). *Boletín especial 22: Perú, estimaciones y proyecciones de población departamental, por años calendario y edades simples 1995-2025*. Lima: INEI. p. 77.

33 Ídem, p. 79.

CUADRO 1.13
Callao: PEA ocupada por grupos de edad según ramas de actividad, 2010

Rama de actividad	14 años		15 a 29 años		30 a más años		Total	
Agricultura, ganadería y pesca	0	,0	311	,2	4.885	1,4	5.196	1,1
Minería	0	,0	1.745	1,3	2.407	,7	4.152	0,9
Industria de bienes de consumo	424	27,7	17.792	12,8	39.095	11,5	57.311	11,9
Industria de bienes de intermedios	0	,0	1.825	1,3	7.975	2,4	9.800	2,0
Industria de bienes de capital	0	,0	5.230	3,8	9.638	2,8	14.869	3,1
Electricidad, gas y agua	0	,0	0	,0	858	,3	858	0,2
Construcción	0	,0	10.585	7,6	26.487	7,8	37.072	7,7
Comercio al por mayor	0	,0	10.524	7,5	11.474	3,4	21.998	4,6
Comercio al por menor	422	27,6	21.342	15,3	53.241	15,7	75.005	15,6
Restaurantes y hoteles	387	25,3	14.886	10,7	25.143	7,4	40.416	8,4
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	0	,0	15.839	11,4	39.716	11,7	55.555	11,6
Servicios a empresas	0	,0	10.196	7,3	24.409	7,2	34.605	7,2
Servicios comunitarios y recreativos	298	19,5	19.545	14,0	58.010	17,1	77.853	16,2
Servicios personales	0	0	4.767	3,4	17.470	5,2	22.237	4,6
Hogares	0	0	4.846	3,5	18.212	5,4	23.057	4,8
Total	1.531	100%	139.433	100%	339.020	100%	479.984	100%

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

Las ocupaciones asociadas a las tres últimas ramas de actividad mencionadas merecen especial atención por cuanto, generalmente, demandan diversos grados de calificación técnica. En el siguiente acápite se analizan algunas de las ocupaciones más frecuentes incluidas en estas tres ramas de actividad y sus ingresos como indicador del grado de precariedad en el empleo, además de otros indicadores de la calidad del empleo en la región Callao.

Sin embargo, antes de pasar a ver las ocupaciones más frecuentes y sus ingresos en detalle, vale la pena mencionar que los ingresos de los trabajadores en el Callao, en comparación con los ingresos de trabajadores de otras zonas de Lima metropolitana, no son de los mejores.

Un informe técnico del INEI de octubre del 2011³⁴ muestra, con datos de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), que el ingreso promedio mensual de la población ocupada del Callao es el más bajo de Lima metropolitana, en comparación con los ingresos que perciben los trabajadores de otros conos³⁵ de la capital.

El mencionado informe del INEI señala que en el trimestre que va de julio a setiembre del 2011, los trabajadores de la provincia constitucional del Callao obtuvieron un ingreso promedio mensual de 987 nuevos soles, bastante menos que el promedio obtenido por los trabajadores de otros conos de Lima.

En el trimestre móvil actual, los trabajadores de los distritos del cono Centro obtuvieron mayor ingreso promedio mensual al alcanzar 1.645,50 nuevos soles; cifra superior en 658,20 nuevos soles al ingreso promedio de los trabajadores de la provincia constitucional del Callao, donde se registró el menor ingreso promedio mensual (987,30 nuevos soles). En los distritos ubicados en el cono sur, el ingreso promedio fue de 1.230,30 nuevos soles y en los distritos del cono Este y cono Norte, el ingreso promedio alcanzó los 1127,80 y 1074,40 nuevos soles, respectivamente.

Respecto a similar trimestre móvil del año anterior (julio-agosto-setiembre 2010), el ingreso promedio mensual de los trabajadores del cono Sur aumentó en 23,6% (234,90 nuevos soles), seguido de los trabajadores del cono Centro que aumentó en 21,8% (294,80 nuevos soles), el cono Norte en 15,4% (143,60 nuevos soles), el cono Este en 11,8% (119,30 nuevos soles) y la provincia constitucional del Callao en 9,2% (83,20 nuevos soles)³⁶.

Este informe del INEI muestra también que en similar trimestre del año 2009, los trabajadores del Callao ganaban más que los del cono Norte en Lima; pero que en el mismo trimestre del año 2010, el ingreso promedio en el Callao ya era el menor de todos los conos, aunque no se distanciaba tanto del ingreso que tenían los trabajadores de los conos Norte y Sur de Lima.

En el 2011, los ingresos de la población ocupada del cono Sur son los que más se han incrementado en Lima metropolitana con una variación de 23,6% con respecto a similar trimestre del año anterior.

34 Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2011). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana: trimestre móvil julio agosto setiembre 2011*.

35 "Sector del área metropolitana de Lima que se proyecta a partir del centro". Real Academia Española – RAE. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe.

36 Op. cit., p. 44.

1.2.4 El empleo precario aún es significativo pero tiende a disminuir condiciones de informalidad

Por el tipo de ocupaciones más frecuentes en el Callao y sus niveles de ingreso, podemos concluir que existe abundante empleo precario en la provincia constitucional.

Según la EPE del 2010, el 38,2% de la población ocupada del Callao se concentra en las diez ocupaciones más frecuentes, o visto de otro modo, las 18 ocupaciones con mayor número de trabajadores representan al 51% de la PEA ocupada.

CUADRO 1.14

Callao: PEA ocupada e ingresos según ocupaciones más frecuentes, 2010

Ocupaciones	Número de trabajadores	Ingresos promedio
Comerciantes vendedores al por menor (no ambulatorio)	27.279	520,0
Personal de servicios no clasificados bajo otro epígrafes	23.382	528,7
Conductores de vehículos de motor	22.640	1.074,5
Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	17.306	425,4
Vendedores de kioscos y puestos de mercados (no ambulantes)	16.913	467,8
Personal doméstico	16.857	639,3
Vendedor ambulante de productos de tocador e higiene del hogar	10.258	266,1
Cocineros calificados	9.348	648,1
Técnicos en administración	8.820	1.868,0
Albañiles	8.278	1.131,1
Vendedor ambulante de productos comestibles preparados	8.105	453,9
Peones de la construcción de edificios	7.900	750,2
Peones de carga	7.100	693,0
Fontaneros, soldadores, chapistas, calderos y montadores	7.059	1.036,6
Secretarias, taquígrafas, mecanógrafas y operadores de máquinas	6.340	1.133,1
Barmanes y trabajadores asimilados	6.102	604,1
Obreros de labra de metales (herrereros, ajustadores, pulidor)	6.091	1.081,3
Comerciantes vendedores al por mayor	5.835	991,8

Fuente: Perú. INEI, Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2010, elaboración propia.

Los ingresos de las ocupaciones ligadas al comercio al por menor y a la venta ambulatoria de diversos productos son visiblemente bajos, lo mismo ocurre en las ocupaciones de servicios, como los de servicios de limpieza o los que prestan las trabajadoras del hogar³⁷.

³⁷ Incluso puede observarse que ocupaciones de cierta calificación como cocineros y barmenes también tienen ingresos bastante bajos.

Estas ocupaciones no requieren mayor calificación y no contribuyen a la formación laboral y humana de las personas que las desempeñan y, por el excesivo tiempo de dedicación y los bajos ingresos, no facilitan que puedan seguir estudiando, contribuyendo así a configurar trayectorias de poca empleabilidad.

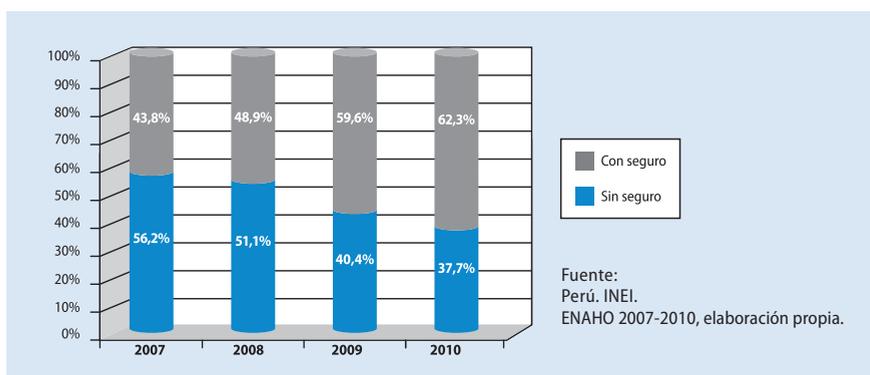
Generalmente estas ocupaciones se desarrollan en condiciones de informalidad, es decir, sin contratos o acuerdos formales de trabajo y, por lo tanto, sin protección social. De acuerdo a Conferencia Internacional del Trabajo del año 2002, la economía informal es el “conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto”.³⁸

Sin embargo, dos características del empleo formal vienen incrementándose significativamente en la región Callao en años recientes: acceso al seguro de salud y a un sistema de pensiones.

Con relación al seguro de salud la situación ha dado un vuelco completo en los últimos cuatro años. Mientras que en el 2007 solo el 43,8% de la PEA ocupada tenía algún seguro de salud, en el 2010 el 62,3% declaró ya estar afiliado a algún sistema, la mayor parte de ellos al sistema de ESSALUD (ver cuadro 1.14).

GRÁFICO 1.7

Callao: PEA ocupada según tenencia de seguro de salud, 2007 - 2010



38 Conferencia Internacional del Trabajo (90 : junio 2002 : Ginebra). (2002). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90a reunión*. Ginebra. p. 4.

CUADRO 1.15**Callao: PEA ocupada según sistema de seguro de salud, 2010**

Sistema de salud	Trabajadores	Porcentaje
ESSALUD	202.164	42,1
Seguro privado	7.248	1,5
Entidad prestadora de salud	4.305	0,9
Seguro de FF.AA. / Policiales	12.456	2,6
Seguro integral de salud	70.787	14,7
Seguro universitario	421	0,1
Otro sistema de prestación de salud	1.672	0,3
No está afiliado	180.932	37,7
Total	479.984	100%

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2010, elaboración propia.

En el caso del sistema de pensiones, también estaba incrementándose el número de pensionistas al punto que en el año 2009, según datos del INEI, los pensionistas superan en número a los no pensionistas. Sin embargo, en el 2010 vuelve a registrarse un número mucho mayor de no pensionistas que, según la ENAHO de ese año, supera al 65% de la población ocupada.

CUADRO 1.16**Callao: PEA ocupada por afiliado a sistema de pensión, 2007-2010**

Años	Tienen Pensión	No tienen Pensión
2007	189.600	249.100
2008	198.500	245.600
2009	246.400	222.300
2010	167.138	312.846

Fuente: Perú. INEI, ENAHO 2007-2010, elaboración propia.

1.3 TENDENCIAS DE LA DEMANDA POR OCUPACIONES EN EL MERCADO LABORAL

Para esta parte se utilizó la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). El tamaño de la muestra de la EPE es de 12.000 viviendas en el año, a razón de 3.000 viviendas por trimestre, e incluye los seis distritos del Callao.

Para la información relativa al Callao se utilizaron las encuestas a partir del año 2008, pues antes de ese año no permiten focalizar los datos para la provincia constitucional³⁹. Se emplearon las encuestas de los años 2008, 2009 y 2010 y la base de datos de los tres primeros trimestres del 2011, con lo que se puede mostrar la información más actualizada disponible a la fecha de realización del estudio.

El problema principal de los estudios de demanda laboral en el Perú es el de conseguir que las encuestas tengan un número de casos suficiente por ocupación, para que las estimaciones sobre el comportamiento del empleo, al hacer los cruces de variables, mantengan representatividad estadística y sean confiables. Con el fin de tener un volumen suficiente de casos se agregaron los datos de los cuatro trimestres de cada año de estudio⁴⁰.

³⁹ La EPE se realiza desde el año 2001, pero las EPE de años anteriores al 2008 brindan información para el área de Lima metropolitana en su conjunto y no permiten desagregar la información por conos o distritos.

⁴⁰ Excepto en el caso del 2011 que, como ya se mencionó, sólo se usaron los tres primeros trimestres.

Conviene precisar que las EPE han permitido observar las tendencias de la demanda laboral por ocupaciones calificadas solamente para el caso de las ocupaciones más frecuentes en el mercado laboral⁴¹. Las ocupaciones con muy pocos casos dentro de la encuesta no se tomaron en cuenta. Esto significa que puede haber tendencias al incremento de la demanda en otras ocupaciones específicas que no se analizan en el presente estudio porque tienen un número más pequeño de trabajadores ocupados en ellas.

1.3.1 Ranking de las ocupaciones con ingresos que más crecieron

El anexo 1 muestra los ingresos promedio por ocupación principal entre los años 2008 y 2011 para las 56 ocupaciones calificadas más frecuentes en el Callao. Las ocupaciones aparecen ordenadas en una especie de ranking en función de la magnitud del crecimiento de sus ingresos en esos años.

Si hubiera que elegir un solo indicador de la demanda del mercado laboral, este sería probablemente el de los ingresos promedio. Las ocupaciones que más han crecido en sus ingresos tal vez sean las de mayor demanda; para comprobarlo se contrastará este indicador con algunos otros. Sin embargo, es necesario tener cuidado con algunos incrementos que pueden parecer muy fuertes, aunque en realidad obedecen a que el punto de partida puede haber sido muy bajo, como son los casos de las auxiliares de educación y de algunos otros que se analizan más adelante.

Ante todo, es necesario reparar en que 50 de las 56 ocupaciones observadas registraron incrementos en sus ingresos en el periodo de estudio. Esto no es más que una confirmación de que la economía peruana ha mantenido su crecimiento durante los últimos cuatro años -a pesar de las crisis en otros países- y que la evolución del empleo en el Perú es sumamente positiva.

En los primeros dos lugares aparecen contadores y médicos, en el décimo cuarto lugar están los abogados; los dos primeros tienen incrementos que superan el 35%. Aunque la encuesta empleada no permitió observar otros casos de profesionales, es muy probable

41 Solo es posible analizar las más frecuentes debido a que el número de casos u observaciones recogidas por las encuestas por cada ocupación es muy pequeño.

que lo mismo haya ocurrido con ingenieros, economistas y algunos otros profesionales con formación universitaria que trabajan en el Callao. Los ingresos de los profesionales siempre son los primeros en mejorar en periodos de crecimiento económico, crecen a tasas más altas y, como puede apreciarse, son bastante mejores que los de otras ocupaciones debido a que suponen más años de estudios.

Solo con el propósito de ordenar el análisis se considerará que un incremento superior al 20% en los ingresos es un buen crecimiento. En este grupo con buen incremento aparecen 16 ocupaciones que pertenecen a diversos sectores. Están, por ejemplo, los peluqueros y sastres que suelen ofrecer sus servicios en forma independiente en pequeñas o microempresas que, como hemos visto, son frecuentes en el Callao.

En el caso de estos, lo mismo que en el de los pintores de edificios y construcciones y en el de los tejedores de punto (del sector de las confecciones), es importante notar que sus ingresos de partida en los años 2008 y 2009 son muy bajos. Esto hace que pequeños aumentos en sus ingresos se traduzcan en altas tasas de crecimiento. No es que su situación laboral no esté mejorando, sino que vienen de más atrás y eso hace que la mejoría parezca más acentuada de lo realmente pudiera ser. Para eso complementaremos el análisis de los ingresos con otros indicadores y veremos la resultante en los acápite que siguen.

Además de los pintores, los albañiles aparecen el puesto 11, entre los de mayor incremento en sus ingresos, lo que refleja que la construcción crece en el Callao a pesar de no llevar la misma intensidad que en Lima.

Entre los técnicos aparecen los mecánicos de automóviles (puesto 6) y los técnicos en construcción mecánica (puesto 18) como las ocupaciones que podrían encabezar la demanda en dos sectores estratégicos en el Callao: transporte e industria. También figura el personal técnico de enfermería. Volveremos sobre estas ocupaciones que resultan de especial interés para este estudio.

En el sector del manejo de carga y almacenaje, otro sector estratégico en el Callao, aparecen los choferes de montacargas y obreros de manipulación de mercancía en el *ranking* de los de mayor incremento en sus ingresos. Junto a ellos debe mencionarse a los electricistas (puesto 17) pues ambas ocupaciones requieren calificación aunque no llega a ser de nivel técnico superior.

Por otro lado, los pescadores del Callao también aparecen en el grupo con mayores incrementos, indicador que coincide con el formidable incremento de establecimientos dedicados a la pesca en el primer puerto del Perú, registrado en el Censo Nacional Económico del 2008.

Finalmente, debe destacarse el incremento logrado por los jefes de empleados administrativos, que pueden tener o no educación superior universitaria, y que refleja la demanda por ocupaciones del área de la administración, un tipo de ocupación al que dedicaremos un análisis más detallado por su importancia en diversos sectores de la actividad económica de la región.

1.3.2 Los técnicos y la industria

Los mecánicos de vehículos de motor aparecen como los trabajadores con mayor demanda en el mercado del Callao, entre las ocupaciones de calificación técnica. No solo porque exhiben el mayor crecimiento de sus ingresos (32,5%) en el periodo de estudio, sino porque tienen uno de los más altos incrementos en el porcentaje de trabajadores adecuadamente empleado, llegando en el 2010-2011 a 77,9% (ver anexo 2).

Esto significa que no solo algunos mecánicos de motores mejoraron sus ingresos, sino que todo el conjunto de los trabajadores de esta especialidad se desplazó hacia mejores ingresos⁴². El porcentaje de mecánicos adecuadamente empleado indica que esa proporción de mecánicos ha pasado un límite de ingresos, fijado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), para entrar en esa categoría y respalda las evidencias de una mayor demanda.

Una tercera evidencia de demanda proviene de observar el indicador de adecuación entre el nivel educativo y la ocupación desempeñada (ver anexo 3). Aquí puede verse que nadie trabaja como mecánico sin haber estudiado para ello, y que entre el 1998 y el 2011 se ha reducido a 9,5% el porcentaje de mecánicos de motores subutilizados; es decir, que habiendo estudiado, se ocupaban en tareas que no requerían su calificación.

⁴² El promedio de ingresos de un grupo de trabajadores puede elevarse como consecuencia de que unos pocos trabajadores perciban muy altos ingresos. Esto sesga hacia arriba el promedio. Por eso, los estadísticos sostienen que el promedio no es la mejor medida de centralización y Gandhi decía que nunca debía cruzarse un río conociendo únicamente su profundidad promedio.

Si hay cada vez mas mecánicos ejerciendo la ocupación para la que estudiaron, no queda duda de que existe una fuerte demanda por ellos en el mercado.

Otra ocupación con demanda es la de técnicos en ingeniería mecánica y construcción mecánica, sus ingresos promedio crecen 20% en los últimos cuatro años. Esta categoría comprende a los técnicos mecánicos en calefacción, refrigeración y ventilación, técnicos mecánicos en motores, en maquinaria y herramientas industriales, agrícolas e, incluso, a los técnicos mecánicos en construcción naval. Estos pueden trabajar tanto en las grandes empresas de la industria manufacturera como en empresas pequeñas o personales.

Estos técnicos en ingeniería mecánica muestran un promedio de ingresos de casi 1.500 nuevos soles en el periodo 2010-2011 (mucho mayor que el de los mecánicos de motores) y un gran porcentaje de ellos se encuentra adecuadamente empleado, llegando al 97,9% en 2011 (ver anexo 2).

Sin embargo, también se aprecia cierto desajuste en el mercado. Si bien el 88,8% se halla trabajando según corresponde con su nivel de estudios (ver anexo 3), existen pequeños porcentajes de trabajadores de esta especialidad “sobreutilizados”, es decir, que la ejercen sin haber estudiado o culminado estudios de educación superior no universitaria, o “subutilizados”, que se hallan desempeñando la ocupación teniendo un nivel educativo mayor (universitario en este caso).

Los técnicos en electricidad y electrónica también muestran un leve incremento del 9,1% en sus ingresos en el periodo de cuatro años estudiado, llegan a un promedio de 1.365 nuevos soles en el período 2010-2011, por debajo de los técnicos en ingeniería mecánica. Cerca del 90% de estos trabajadores se ubica en la categoría de adecuadamente empleado.

Sin embargo, estas buenas señales se ven relativizadas cuando se observa el indicador de adecuación entre educación y empleo. Allí vemos que en el caso de los técnicos en electricidad y electrónica disminuye la correspondencia del 95% al 81,5% de los trabajadores, y aumenta el porcentaje de técnicos sobre y subutilizados. Si en una ocupación existen trabajadores que la ejercen sin haber estudiado el nivel educativo correspondiente, significa que no se está demandando a aquellos que se formaron en la especialidad.

Existen otras tres ocupaciones de nivel técnico que tienen leves incrementos en sus ingresos que analizaremos más adelante.

Los obreros de la labra de metales -que incluye a herreros, ajustadores y pulidores-, trabajadores con calificación específica que bien puede obtenerse de un CETPRO o en la misma empresa, registraron un crecimiento de más del 8% en sus ingresos.

Esta mejora en sus ingresos está asociada con el crecimiento de la actividad industrial en la región, especialmente de la que está relacionada con las estructuras metálicas. Fue bastante generalizada entre este tipo de obreros, pues casi el 90% de los ocupados en esta actividad se halla adecuadamente empleado con un incremento de 25% en el periodo estudiado.

Finalmente, este tipo de obreros aumentó a 88,3% la proporción de trabajadores en los que coincide el nivel educativo con la ocupación, reforzando así la idea de una creciente demanda en el mercado laboral.

Los soldadores, chapistas, caldereros y montadores de estructuras metálicas registran un ligero aumento de 3,2% en sus ingresos, llegando a un promedio de 1.050 nuevos soles mensuales en el período 2010-2011. Y también avanzan en conjunto, pues aumenta el porcentaje de adecuadamente empleado hasta 87,3%.

Estos indicadores de incremento de la demanda laboral quedan absolutamente confirmados cuando se observa que retrocede la proporción de personas subutilizadas en esta ocupación de 16,8% a 12,5%.

En el caso de otros obreros manufactureros se observa un incremento del 13,4% en sus ingresos pero, dado que estos son tan bajos, solo un muy pequeño porcentaje se halla en la categoría de adecuadamente empleado. No fue posible obtener datos sobre esta variable. Este tipo de obreros no tiene un gran porcentaje de personas en desajuste (10,5%) debido tal vez a que no se exige tener más que estudios de secundaria para ejercer la ocupación en la mayoría de los casos.

1.3.3 Almacenaje y transporte

Los obreros de la manipulación de mercancía y choferes de montacargas (incluyendo los conductores de camión volquete y elevadores de carga, entre otros) se consolidan como una de las ocupaciones con mayor demanda en el sector del almacenaje y transporte de carga.

No sólo han crecido sus ingresos a una tasa de 24% en los últimos cuatro años llegando a un ingreso promedio mensual de 1,363 nuevos soles en el 2010-11; sino que gracias a esos buenos ingresos, el 98% de sus trabajadores está en la categoría de adecuadamente empleados.

Además, el porcentaje de personas en las que su nivel educativo corresponde con la ocupación desempeñada asciende de 88% a 92,4%, con lo que se reafirma la tendencia al alza de la demanda laboral por estas ocupaciones.

Los peones de montaje y embaladores manuales también registran un incremento de 14% en sus ingresos, haciendo que el promedio de estos supere los 808 nuevos soles. El porcentaje de trabajadores adecuadamente empleado pasa de 56,3% en los años 2008-2009, a 83,4% en los años 2010-2011.

A pesar de estos indicadores de demanda, entre los peones de montaje y embaladores parece que subsiste la práctica de tener mucha gente con un nivel educativo más alto que lo que requiere la ocupación, generando que el 78% de ellos se encuentre subutilizado.

Los peones de carga en general, también muestra siempre un porcentaje de personas subutilizadas que bordea el 50%, aunque tiende a disminuir como consecuencia del aumento del porcentaje de trabajadores adecuadamente empleado a 69%.

Pero la demanda en el sector no sólo se da a nivel de los obreros calificados y los peones, sino también entre los empleados dedicados al aprovisionamiento y almacenaje. Con un crecimiento del 7,4% en sus ingresos, estos empleados han incrementado también el empleo adecuado llegando a 97,3% en el 2010-2011.

El desajuste con el nivel educativo parece ser un mal de todo el sector porque también encontramos que el porcentaje de personas subutilizadas en esta ocupación es alto y ha ascendido de 39,3% a 42,8%. Es posible que se trate de trabajadores que han accedido a la educación superior y que ejecutan tareas de aprovisionamiento y almacenaje que no requieren la calificación adquirida.

Por el lado del transporte, los conductores de vehículos de motor y los mecánicos que los acompañan, muestran un aumento de ingresos del 10,9% y del 32,5% respectivamente.

El 94,8% de los conductores y el 77,9% de los mecánicos logran ubicarse dentro de los trabajadores adecuadamente empleados, mostrando incrementos que ratifican una clara tendencia al alza de su demanda en el mercado laboral.

También se incrementa el porcentaje de correspondencia entre el nivel educativo y la ocupación que llega a 82% en el caso de los conductores y a 90% en el de los mecánicos.

1.3.4 Administración

Aunque no se trata propiamente de un sector de actividad económica sino de una especialidad, es necesario prestar especial atención a todas las ocupaciones ligadas a la gestión y administración de la empresa, porque todas ellas muestran signos muy marcados de incremento de la demanda en el mercado laboral de la región.

A todo nivel las personas dedicadas a la administración muestran tendencias positivas de demanda. Desde los jefes de empleados administrativos hasta los auxiliares, pasando por los técnicos y secretarías.

Los jefes de empleados administrativos registran el mayor incremento en sus ingresos (21,3%) llegando a percibir en promedio casi 2.900 nuevos soles al mes, con lo que el 100% de ellos se encuentra adecuadamente empleado. Sin embargo, también existe gran informalidad en esta área pues el indicador de adecuación ocupacional muestra que el 56,9% de estos jefes está subutilizado, es decir, tiene un nivel educativo mayor que el necesario para desempeñar sus funciones.

Pero no solo eso, sino que también un 16,3% de los jefes de empleados administrativos se desempeña en esta ocupación con un nivel educativo inferior al requerido.

Este desajuste entre estudios y ocupación parece ser una característica muy presente en este tipo de trabajos. Parece ser que la gente aprende fundamentalmente por experiencia y que esta es decisiva cuando se toman a las personas para desempeñar funciones administrativas, mientras que los estudios no son considerados requisitos estrictos.

Las recepcionistas y empleados de oficina también incrementan sus ingresos en 11% pero estos apenas sobrepasan los 920 nuevos soles en promedio por lo que suponemos

que un gran porcentaje de ellos no se encuentran adecuadamente empleados y ello no nos ha permitido obtener una cifra exacta al respecto. Nuevamente aquí se aprecia la poca concordancia entre estudios y ocupación pues cerca de la mitad se hallan subutilizados.

Las secretarías registran también un incremento del 8,9% en sus ingresos con un promedio actual de 1.156 nuevos soles, un 91,9% de ellas se encuentra en la categoría de adecuadamente empleada lo que confirma el aumento de la demanda.

También es un signo alentador comprobar que la subutilización en esta ocupación ha descendido de 73% a 42,7%, eso significa que los puestos de secretarías están siendo tomados por personas con los estudios adecuados para ello.

Los técnicos en administración también tienen un crecimiento de sus ingresos muy similar al de las secretarías (8,7%) pero con la diferencia que su promedio mensual es más de 2.200 nuevos soles, bastante más que todas las demás ocupaciones de nivel técnico analizadas. Sus altos ingresos son compartidos por la gran mayoría de los técnicos de esta especialidad pues el 96,7% entran en la categoría de adecuadamente empleados. Esta variable ha ascendido en el periodo estudiado ratificando una tendencia al incremento de demanda por estos trabajadores.

Sin embargo, la mitad de los técnicos en administración (49% en el 2010-11) están "sobreutilizados", es decir, trabajan como técnicos sin haber estudiado o recibido la formación de nivel técnico, lo que podría estar mostrando la fuerte demanda insatisfecha en la región.

La demanda de empleados de servicios administrativos y de auxiliares en administración, contabilidad y derecho también exhibe signos de aumento. Sus ingresos muestran leves incrementos (del 3% para los empleados y 5% para los auxiliares), pero ello basta para que la proporción de adecuadamente empleado se eleve a 98,2% y 84,2%, respectivamente.

La subutilización disminuye en el caso de los empleados aunque sigue siendo alta (57%), pero en el caso de los auxiliares aumenta de 52,7% a 62,9% lo que estaría reflejando que, ante la alta demanda, muchas personas con nivel educativo más alto que el necesario estarían aceptando desempeñar tareas de auxiliar de administración.

1.3.5 Construcción

En el sector construcción ha habido un aumento de la demanda en diversas ocupaciones involucradas, destaca particularmente la de los albañiles. No sólo sus ingresos han tenido una significativa mejoría en 26,4% sino que ha pasado a tener de 75% a casi 92% de sus trabajadores con empleo adecuado. Pero además –y a diferencia de lo que ocurre con otras ocupaciones del sector- los albañiles han mantenido un 93,4% de sus trabajadores en concordancia con su nivel educativo. Lo que habría que verificar es si estos albañiles recibieron formación en un centro de educación profesional o solo aprendieron en la empresa o a partir de experiencias personales.

La demanda de peones de construcción de edificios también tiene una tendencia al alza. Incrementan sus ingresos en casi 12% en estos cuatro últimos años y el porcentaje de adecuadamente empleados sube de 51% a 77,7%. Estos peones de construcción no requieren un alto nivel educativo pero, ante los signos de demanda, trabajadores con niveles educativos más altos que los requeridos están entrando a trabajar de peones con lo que el nivel de subutilización en esta ocupación ha ascendido de 49% a 56%.

Otras ocupaciones asociadas a la construcción también muestran signos positivos de demanda, como los carpinteros y paqueteros (con un crecimiento del 18% en sus ingresos) y los electricistas (20,2%) que además aumentan considerablemente el número de adecuadamente empleados pasando de 45% a 72%.

Incluso está aumentando la demanda de decoradores y diseñadores (6% de aumento en sus ingresos y 81% de adecuadamente empleados) como consecuencia del boom de la construcción en el Perú, al que no es ajeno el Callao.

1.3.6 Restaurantes y hotelería

En el caso de las ocupaciones del sector restaurantes y hotelería, los indicadores de demanda son positivos pero poco acentuados. Ninguna ocupación parece tener más demanda que otra, ni existen evidencias definidas de que la demanda pueda continuar incrementándose, quizás debido a la gran presencia de pequeñas empresas y a la informalidad con que operan muchas de ellas.

Así, los cocineros, panaderos, barmanes y limpiadores de hoteles y oficinas registran muy leves incrementos en sus ingresos que no pasan del 3,5% en el mejor de los casos. Por lo que sus ingresos promedio continúan siendo bastante bajos y el subempleo predominante.

Esto hace, por ejemplo, que sólo el 61% de los panaderos de la región y el 52% de los barmanes sea considerado adecuadamente empleado.

También mejora levemente el nivel de concordancia entre estudios y ocupación. El 93,4% de los cocineros, el 92% de los panaderos y el 91% de los barmanes tienen un nivel de estudios correspondiente con su actividad.

Se trata de ocupaciones con demanda pero sin una tendencia nítida debido a las condiciones en que opera el sector.

1.3.7 Los servicios

Las diversas ocupaciones ligadas a los servicios también muestran signos de mayor demanda laboral pero de modo muy heterogéneo. El crecimiento de los ingresos de los peluqueros y especialistas en tratamientos de belleza es muy acentuado (35%); al llegar a los 733 nuevos soles en promedio, también se incrementa notoriamente el porcentaje de empleo adecuado (68,3%) al punto de ser la ocupación con mayor incremento en este indicador (ver anexo 2).

Sin embargo, subsiste una gran proporción de subempleados en esta ocupación que muestra generalmente ingresos muy bajos.

Algo semejante ocurre con el personal de enfermería de nivel técnico y con los sastres y modistos que muestran crecimientos en sus ingresos en 32% y 30% respectivamente; sin embargo, mantienen todavía significativas proporciones de subempleo por ingresos.

El personal de servicios en general (no clasificados bajo otras denominaciones) es un claro ejemplo de esto. Sus ingresos mejoran en 21% pero solo llegan a 625 nuevos soles en promedio, con lo que mantienen a cerca del 50% de estos trabajadores fuera de la condición de adecuadamente empleado.

En estos casos existe evidencia de una tendencia a mayor demanda, pero que se manifiesta frágil debido a los bajos ingresos y a la informalidad que caracterizan al sector.

Para tener una idea más precisa de la demanda por algunas ocupaciones en el mercado laboral del Callao es necesario observar también sus niveles de ingresos. En el anexo 4 puede verse un listado de las ocupaciones estudiadas en orden descendente según sus ingresos promedio entre los años 2010 y 2011.

Allí se observa, en primer lugar, que profesionales y técnicos encabezan la lista de los mejor pagados en el Callao, ratificando el resultado, muchas veces estudiado por la economía laboral, de que a mayores niveles educativos le corresponden mejores ingresos.

Entre las ocupaciones de calificación básica (que son las que le interesan al IPEBA y que aparecen a partir del puesto 11) destacan los obreros de manipulación de mercancía y choferes montacargas con más de 1,300 soles de ingreso mensual promedio. A ellos se suman otras ocupaciones ligadas al transporte y almacenamiento, la construcción, la administración y la industria metalúrgica. Los ingresos promedio por encima de los 1000 soles mensuales ratifican el buen posicionamiento de este tipo de ocupaciones en el mercado laboral del primer puerto peruano.

Pero, como ya se ha explicado, por debajo de este nivel de ingresos también existen ocupaciones con notable mejoría como peluqueros y sastres. Esto puede ser reflejo de una demanda creciente en el mercado, pero hay que notar que en estos casos sus ingresos promedio mensuales se ubican el orden de los 700 soles lo que se explica porque se trata de ocupaciones independientes, de autoempleo o muy pequeños negocios y con, probablemente, mucha competencia. Estos rasgos inducen a pensar que se trata de una demanda laboral menos sólida que en las ocupaciones mencionadas anteriormente.

1.4 EXPLORACIÓN PROSPECTIVA

1.4.1 Industria manufacturera

Una fuente interesante para explorar las perspectivas del empleo en el sector industrial del Callao es la Encuesta Estadística Industrial Mensual que desde enero del año 2011 viene aplicando la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional del Callao en coordinación con el Ministerio de la Producción.

Esta encuesta se aplica mensualmente a una muestra de 130 empresas industriales de la región que operan en rubros que van desde la agroindustria hasta la construcción de buques, pasando por la fabricación de muebles, textiles, vidrio, aparatos de uso doméstico, productos de plástico, químicos, hierro, acero y metalmecánica.

La encuesta recoge la opinión de los empresarios industriales del Callao sobre diversas variables que reflejan la situación de sus empresas con respecto al mes anterior y sus perspectivas a futuro. Entre las variables consideradas están producción, capacidad instalada, cartera de pedidos y nivel de inventario de productos, además de la variable que nos interesa particularmente: el empleo.

Es importante señalar que se trata de una encuesta de opinión de los empresarios y no de datos fácticos sobre la producción o las inversiones realizadas por las empresas. Más allá de que las opiniones allí dadas por los empresarios coincidan con la realidad o que dichas opiniones representen la visión de la mayoría de los empresarios del sector, los resultados de

esta encuesta sirven como un sondeo válido entre actores responsables de la producción manufacturera en la región sobre las perspectivas de evolución en el corto plazo.

Con los resultados de esta encuesta se elabora mensualmente el Índice de Opinión Industrial (INOPI)⁴³ que a lo largo de los seis primeros meses del 2011 ha mostrado una tendencia a la baja -debido quizás a la incertidumbre generada por la elecciones presidenciales en el Perú- pero en el mes de junio mostró un incremento con relación al mes anterior.

Según el Informe Estadístico Industrial del mes de Junio de 2011 elaborado por la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional del Callao con los datos de la encuesta, existen dos variables que muestran una sana situación de las empresas industriales de la región en ese momento. Primero, el 39,2% de las empresas encuestadas consideraron que se hallaban operando entre el 51% y 75% de su capacidad instalada y un 34,3% manifestaron que operaban entre el 76% y el 100% de su capacidad. Esto refleja que el sector industrial en el Callao atraviesa un buen momento.

Por otro lado, al mes de junio de 2011, y en comparación con el mes anterior, el 71,6% los empresarios declaró que el nivel de empleo en su empresa se había mantenido igual, el 15,7% de ellos mencionó un aumento en su personal y sólo el 12,7% declaró una disminución.

Las perspectivas de los empresarios del sector son aún más optimistas en términos de su producción y ventas futuras. El 53% de las empresas prevé que no sufrirá variación en su producción, el 34% considera que alcanzará un aumento y sólo un 13% prevé una disminución en los próximos meses.

Sobre el empleo, los empresarios industriales del Callao que participan en la encuesta también tienen opiniones positivas aunque algo más cautelosas. El 79% de las empresas consultadas considera que no variará el nivel de empleo, 12% manifestó que tendrá un aumento y sólo 9% prevé una disminución en su dotación de personal.

Tanto en relación con lo que acaba de ocurrir como en relación con el futuro inmediato, las percepciones de los empresarios industriales del Callao son positivas. Existe en ellos una clara impresión de crecimiento de la producción y del empleo, perspectiva más que interesante sabiendo que el sector industrial en el Callao es el principal empleador de la región.

43 Para realizar el cálculo del INOPI se toma en cuenta la información recogida sobre el nivel de producción del mes de aplicación de la encuesta más la proyección estimada de la producción para los meses futuros, restando el nivel de inventario.

1.5 COMPETENCIAS DEMANDADAS POR EMPRESARIOS

Para complementar el análisis estadístico sobre indicadores de demanda laboral, es conveniente conocer la opinión de los empresarios sobre el perfil del trabajador o las competencias demandadas.

Para ello se realizó un pequeño sondeo entre gerentes de recursos humanos de diversos sectores de actividad de empresas de la zona, así como entre directores de agencias de selección de personal, sobre las competencias y cualidades que ellos toman en cuenta al reclutar trabajadores y sobre la importancia que les dan. Se trata de competencias generales o transversales y no de las capacidades técnicas específicas⁴⁴.

Se envió una encuesta a unas 30 empresas del Callao o con alguna intervención en la zona; contestaron 11 de ellas. En la encuesta se les pedía su opinión sobre una lista de 18 habilidades, competencias y actitudes, más ocho cualidades personales que podría tener un trabajador que pudieran estar interesadas en contratar.

Se les pedía específicamente que indicaran, en primer lugar, la importancia que a su juicio tiene cada una de ellas entre 1 y 5 (donde 1 es menos importante y 5 es más importante).

⁴⁴ El gerente de recursos humanos de Alicorp manifestó que, en términos generales, no le da importancia a las capacidades técnicas pues prefiere desarrollarlas con entrenamiento en la misma empresa; también que prefiere contratar personas sin capacitación alguna para los puestos de operarios o a recién egresados de universidades para los puestos no gerenciales pero que entrañan habilidades más complejas.

La encuesta no fue cerrada, por lo que a continuación se les pidió que escribieran algunas otras habilidades, competencias o actitudes que consideraran que no habían sido mencionadas en la lista original.

La lista propuesta fue la siguiente:

Habilidades, competencias y actitudes

1. Habilidades básicas de:
 - Lectura • Redacción • Matemática
 - Razonamiento lógico • Comprender y seguir instrucciones
2. Competencias de comunicación
3. Gestión de recursos y autoprotección
4. Gestión de información
5. Manejo de tecnologías
6. Comprensión de sistemas
7. Autoaprendizaje
8. Adaptación al cambio
9. Trabajo en equipo y relaciones interpersonales
10. Solución de problemas
11. Toma de decisiones
12. Responsabilidad
13. Creatividad
14. Pro-actividad

Factores Personales

1. Motivaciones
2. Compromiso
3. Expectativas
4. Intereses
5. Autoestima
6. Tolerancia a la frustración
7. Redes sociales
8. Iniciativas de responsabilidad social

Las empresas e instituciones que contestaron la encuesta hicieron 17 sugerencias en total y, además, calificaron la importancia que les asignaban a todas ellas. El cuadro 1.17 presenta un resumen de las respuestas obtenidas, tanto de los valores asignados como de las sugerencias añadidas en recuadros de colores.

Como se puede observar, la capacidad de lectura y comprensión de textos cortos fue considerada la habilidad básica más importante. También valoraron la capacidad de comprender y seguir instrucciones, mientras que las habilidades matemáticas y de razonamiento lógico quedaron desplazadas a un segundo plano.

CUADRO 1.17
Competencias demandadas por empresarios

INSTITUCIONES ENCUESTADAS Habilidades, competencia y actitudes básicas de:	ADAPTA	INCTEL	NEXTEL	RESOURCE	INFORMACCION	EDICIONES SIM	ESTRATEGO	ETERNIT	MINIKA	ENOTRIA	VALTRON	PUNTAJE TOTAL	PROMEDIO
Habilidades básicas													
1. Lectura	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	52	4,73
2. Redacción	2	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	38	3,45
3. Matemática	5	3	3	2	4	3	3	5	3	4	5	40	3,64
4. Razonamiento lógico	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	48	4,36
5. Comprender y seguir instrucciones	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	49	4,45
6. Razonamiento Verbal						4							
7. Idiomas						4							
8. Transferencia de conocimientos							3						
9. Capacidad de análisis							3						
Competencias:													
1. Comunicación	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	46	4,18
2. Gestión de recursos y autoprotección	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	39	3,55
3. Gestión de información	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	40	3,64
4. Manejo de tecnologías	2	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	41	3,73
5. Comprensión de sistemas	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	40	3,64
6. Autoaprendizaje	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	42	3,82
7. Adaptación al cambio	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	46	4,18
8. Trabajo en equipo y relaciones interpersonales	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	50	4,55
9. Soluciones de problemas	3	5	4	4	5	4	3	4		5	5	47	4,27
10. Toma de decisiones	1	5	4	2	4	3	3	4		5	5	40	3,64
11. Liderazgo		1											
12. Negociación							3						
13. Capacitación de gestión de la incertidumbre						3							
Actitudes													
1. Responsabilidad	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	51	4,64
2. Creatividad	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	44	4,00
3. Proactividad	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	48	4,36
4. Determinación (perseverancia)									5				
5. Actitud									5				

Cualidades personales													
1. Motivaciones	5	4	5	4	5	4	3	4	5		5	44	4,40
2. Compromiso	5	5	5	4	5	5	4	5	5		4	47	4,70
3. Expectativas	5	4	4	3	4	3	3	4	4		4	38	3,80
4. Intereses	3	4	4	3	4	4	3	4	4		4	37	3,70
5. Autoestima	3	5	5	4	5	3	4	4	5		5	43	4,30
6. Tolerancia a la frustración	3	5	4	4	4	3	3	4	4		5	39	3,90
7. Redes sociales	2	3	3	4	3	2	3	3	3		5	31	3,10
8. Iniciativas de responsabilidad social	1	4	3	3	4	2	3	4	3		5	32	3,20
Valores													
1. Honestidad				4				5					
2. Puntualidad								5	5				
3. Respeto									5				
4. Servicio (voluntad de...)									5				
5. Asertividad										5			
6. Empatía										5			
7. Ética							4						
8. Persona con valores										5			

Fuente: Sondeo de opinión propio.

Entre las competencias destacaron la importancia de la capacidad de trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, mientras que la menos apreciada resultó ser la capacidad de gestión de recursos humanos y de autoprotección, debido quizás a que no se estaba pensando en ocupaciones de un nivel que tuvieran responsabilidad de manejo de personas. La poca importancia dada al tema de autoprotección se debe a que, entre los encuestados, casi no había empresas industriales. Sin embargo, en conversaciones con los ingenieros de Alicorp, una empresa industrial de productos alimenticios ubicada en la avenida Argentina, el tema de la autoprotección apareció como central en la capacitación de los trabajadores⁴⁵.

Entre las actitudes que se esperan de un trabajador destacaron la responsabilidad; también consideraron la determinación o perseverancia como una actitud importante.

Finalmente, los encuestados eligieron el compromiso con su trabajo y con la empresa como una de las cualidades personales más apreciadas; añadieron también la puntualidad y la honestidad y algunos otros rasgos más como deseables en sus trabajadores.

⁴⁵ Relataron el caso de trabajadores que se accidentan al caer de las cabinas de los camiones por quedarse dormidos en ellas, u otros que sufren accidentes por no detener las máquinas antes de intentar desatorarlas.

CONCLUSIONES

1. Entre las características económicas de la región Callao hay que destacar que si bien se cuenta entre las regiones de mayor crecimiento en el Perú, también es importante mencionar que en el distrito de Ventanilla (el que más rápido crece en su población) se presenta una alta incidencia de pobreza total que afectaba al 29.2% de la población en el 2007.
2. Existen dos sectores estratégicos en la dinámica productiva: la industria manufacturera y el sector de transporte y almacenamiento. La actividad industrial contribuye con el 41,3% del total del valor agregado generado en la provincia constitucional del Callao y las empresas dedicadas al transporte y almacenamiento con el 30,3%.
3. Algunas pocas, grandes y productivas empresas del Callao (muchas de ellas industriales) pueden dar cuenta de variaciones significativas en la demanda de mano de obra en la región.
4. El Callao cuenta con aproximadamente con 1,450 empresas manufactureras y la actividad industrial es la principal empleadora de la región, contribuyendo con un 27% del personal ocupado del Callao.
5. Las pequeñas empresas del Callao no sólo son menos productivas y pueden contribuir menos al empleo en términos cuantitativos, sino que los empleos que generan no son de buena calidad. La mayoría de ellas están en los sectores de comercio y servicios pero también en el de alojamiento y servicio de comida.

6. Las industrias manufactureras del Callao tienen casi al 80% de su personal en forma asalariada y las empresas dedicadas al transporte y almacenamiento al 90%. Por el contrario, los establecimientos de comercio mantienen al 51% de sus trabajadores como no asalariados y esta misma condición se registra para el 42,7% del personal que labora en establecimientos dedicados al alojamiento y la comida, minando así el potencial de generación de empleo que pudiera encontrarse en este sector.
7. Un rasgo que distingue a la Población en Edad de Trabajar (PET) del Callao es su relativamente baja participación en el mercado laboral. El Callao registró en el año 2009, junto con Arequipa, la tasa de actividad más baja de todos los departamentos del Perú: 7 de cada 10 personas en edad de trabajar estaban ocupadas o buscando empleo.
8. La población que participa en el mercado laboral (la PEA) asciende a algo más de medio millón de personas al año 2010 y se cuenta entre las más educadas del Perú. Pero el porcentaje de la PEA del Callao con educación superior no universitaria (21,6%) es mayor que el que tiene nivel universitario (15,5%), cuando a nivel nacional se presenta la situación inversa.
9. El Callao cuenta con 238,026 jóvenes entre 15 y 29 años de edad, lo que representa la tercera parte de la Población en Edad de Trabajar. Los jóvenes del Callao han reducido su tasa de participación en el mercado laboral que era de 68,5% en el 2007 a 65,6% en el año 2010.
10. Estos jóvenes están mejor educados que la PEA ocupada adulta: el 38,7% de la PEA ocupada juvenil tienen educación superior. Pero apuestan por la educación superior tecnológica más que por la universitaria. Existen más de 36,000 jóvenes trabajadores con educación superior no universitaria, es decir, más del doble de jóvenes con estudios universitarios.
11. Cada año (a partir del 2012) se sumarán alrededor de 7,000 nuevos jóvenes a la PEA del Callao, lo que hace un total aproximado de 28,000 nuevos jóvenes compitiendo por insertarse en el mercado de trabajo de la región hasta el año 2015.

12. En el trimestre que va de julio a setiembre del 2011, los trabajadores de la provincia constitucional del Callao obtuvieron un ingreso promedio mensual de 987 nuevos soles. El ingreso promedio mensual de la población ocupada del Callao es el más bajo en comparación con los ingresos que perciben los trabajadores de otros conos de Lima metropolitana.
13. Existe abundante empleo precario en la región pero tienden a disminuir un poco las condiciones de informalidad.
14. Al analizar las tendencias de la demanda por ocupaciones aparecen, entre los técnicos, los mecánicos de automóviles y los técnicos en ingeniería y construcción mecánica como las ocupaciones con mayor demanda en los dos sectores estratégicos del Callao: transporte e industria.
15. Otra ocupación con demanda creciente es la de los obreros de la labra de metales -que incluye a herreros, ajustadores y pulidores-, trabajadores con calificación específica que bien puede obtenerse de un CETPRO o en la misma empresa, y que registraron un crecimiento de más del 8% en sus ingresos y casi el 90% de adecuadamente empleados con un incremento de 25 puntos porcentuales en el periodo estudiado.
16. Los obreros de la manipulación de mercancía y choferes de montacargas (incluyendo los conductores de camión volquete y elevadores de carga, entre otros) son una de las ocupaciones con mayor demanda en el sector del almacenaje y transporte de carga. No sólo han crecido sus ingresos a una tasa de 24% en los últimos cuatro años llegando a un ingreso promedio mensual de 1,363 nuevos soles en el 2010-11; sino que gracias a esos buenos ingresos, el 98% de sus trabajadores está en la categoría de adecuadamente empleados.
17. Los empleados dedicados al aprovisionamiento y almacenaje también muestran demanda. Con un crecimiento del 7,4 % en sus ingresos, estos empleados han incrementado también el empleo adecuado llegando a 97,3% en el 2010-11.
18. Es necesario prestar especial atención a todas las ocupaciones ligadas a la gestión y administración de la empresa porque todas ellas muestran signos muy marcados de incremento de la demanda en el mercado laboral de la región.

19. En el sector construcción ha habido un aumento de la demanda en diversas ocupaciones involucradas pero destaca particularmente la de los albañiles. No sólo sus ingresos han tenido una significativa mejoría en 26,4% sino que ha pasado a tener de 75% a casi 92% de sus trabajadores con empleo adecuado.
20. En el caso de las ocupaciones del sector de los restaurantes y la hotelería, los indicadores de demanda son positivos pero poco acentuados. Ninguna ocupación parece tener más demanda que otra ni existen evidencias definidas de que la demanda pueda continuar incrementándose debido a la gran presencia de pequeñas empresas y a la informalidad y bajos salarios (y alto porcentaje de no asalariados) con que operan muchas de ellas.
21. Es importante precisar que en el Callao se han encontrado dos tipos de demanda laboral. Por un lado, una demanda más sólida por tratarse de empleo formal, generalmente en grandes empresas y en sectores estratégicos y más productivos (como la demanda por mecánicos de automóviles, técnicos en construcción mecánica, obreros de metales, de la manipulación de mercancía, choferes de montacargas y empleados de aprovisionamiento y almacenaje). Por otro lado, existe una demanda más frágil y volátil como la de peluqueros y costureros, ocupaciones de los servicios, con ingresos más bajos y ligadas al autoempleo. La oferta educativa debería orientarse a formar para aquellas ocupaciones con demanda más sólida.
22. Las perspectivas de los empresarios de la industria manufacturera son optimistas. Según un sondeo de opinión mensual a 130 empresas del sector, el 53% de ellas prevé que no sufrirán variación en su producción, pero el 34% consideran que alcanzarán un aumento y sólo un 13% prevé una disminución en los próximos meses. En relación al empleo el 79% de las empresas consultadas considera que no variará el nivel de empleo, 12% manifestó que tendrá un aumento y sólo 9% prevé una disminución en su dotación de personal.
23. En un sondeo a 30 empresas de diversos sectores del Callao los empresarios manifestaron su preferencia por ciertas competencias: capacidad de trabajo en equipo y de resolución de problemas. La responsabilidad, compromiso con su trabajo y con la empresa, puntualidad y honestidad fueron algunos otros rasgos señalados como más deseables en sus trabajadores.

Capítulo 2

Estudio sobre la oferta formativa de los centros de educación técnico productiva en la Región Callao

2.1 CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO DE LA REGIÓN CALLAO

Se describe y analiza el contexto socioeconómico y educativo de la Región Callao, para lo cual se utilizó información secundaria.

2.1.1 Breve descripción de la población

Los resultados del XI Censo Nacional de Población y VI de Vivienda, realizados en el 2007 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) confirman que el Callao es una de las provincias más pobladas del país. Se observa a través de los censos 1981, 1993 y 2007 una tendencia de crecimiento poblacional cada vez mayor.

CUADRO 2.1

Población	Censo 1981	Censo 1993	Censo 2007
Prov. Constitucional del Callao	443.413	639.729	876.877
Crecimiento poblacional		196.316	237.148

Fuente: Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda.
Elaboración propia.

La provincia constitucional del Callao en el periodo intercensal 1993-2007 creció a un ritmo promedio anual de 2,3%, es decir, 16.939 habitantes por año, lo que equivale a un incremento de 37,1%. El censo 2007 no considera el ámbito rural, debido a que el censo de 1993 identificó que el ámbito rural solo concentraba el 0,1% de la población⁴⁶.

De los seis distritos con los que cuenta la región Callao (Callao, Ventanilla, Bellavista, La Perla, Carmen de la Legua y La Punta), según el INEI, los más densos son: La Perla (22.436 hab/Km²) y Carmen de La Legua-Reynoso (19.747 hab/Km²). Ventanilla evidencia un incremento entre los años 1993 y 2007, de contar con 1.285,3 hab/km² pasó a una densidad poblacional de 3.779,9 hab/km².⁴⁷

La densidad poblacional es un indicador que evalúa la concentración de la población de una determinada área geográfica; hace referencia al número de habitantes por kilómetro cuadrado en un determinado ámbito geográfico.

2.1.2 Nivel educativo de la población

Según el Diagnóstico socio económico laboral de la región Callao, publicado en el 2010 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁴⁸, el nivel educativo de los pobladores de la región Callao de 15 a más años ha mejorado en hombres y mujeres, comparado con las cifras de los censos de 1993 y 2007.

En el 2007, el 43,1% de la población de 15 y más años de edad (276.653 personas) ha logrado estudiar algún año de educación superior; en cambio en 1993 esta misma proporción fue de 28,8% (127.086 personas). La participación de las personas sin educación formal ha disminuido en el mismo periodo intercensal, pasa de 2,9% en 1993, a 2,3% en el 2007.

Al 2007, la población logró mejores resultados educativos con relación al censo del año 1993 (ver cuadro adjunto de la población censada de 15 años a más edad, según nivel de educación alcanzado).

46 Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2008). *Perfil sociodemográfico de la Provincia Constitucional del Callao: censos nacionales 2007: XI de población y VI de vivienda*. Lima: INEI. pp. 15-22.

47 Perú. Gobierno Regional del Callao. (2010). *Plan de desarrollo concertado de la Región Callao 2011 - 2021*. Callao: Gobierno Regional del Callao.

48 Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo -MTPE. (2010). *Diagnóstico socio económico laboral de la Región Callao*. Callao: MTPE.

CUADRO 2.2

Nivel educativo según censos 1993 y 2007

Niveles educativos	Censo 1993 Porcentaje %	Censo 2007 Porcentaje %
Sin nivel	2.9	2.3
Inicial	0.2	0.1
Primaria	19.6	11.6
Secundaria	48.5	42.9
Superior no universitaria	15.9	24.4
Superior universitaria	12.9	18.7
Totales	100.00	100.00

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda 1993 y 2007. Elaboración propia.

CUADRO 2.3

Región Callao: Población censada de 15 y más años de edad por nivel de educación alcanzado según sexo, 2007

Nivel educativo alcanzado	Hombre		Mujer	
	Población	Porcentaje	Población	Porcentaje
Sin nivel	3.465	1,1	11.300	3,4
Inicial	350	0,1	411	0,1
Primaria	29.041	9,3	45.078	13,6
Secundaria	140.830	45,3	134.468	40,7
Superior no universitaria	74.494	24,0	82.005	24,8
Superior universitaria	62.854	20,2	57.300	17,3

Fuente: Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda.

Tomado de: Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2010). *Diagnóstico socio económico laboral de la Región Callao*. Callao: MTPE. p. 24.

El INEI refiere en el XI Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2007⁴⁹ que los distritos de La Punta, La Perla y Bellavista tienen los mayores porcentajes de personas con educación superior, alcanzando más del 59,0% con respecto a los demás niveles educativos. En el resto de los distritos, lo antes descrito no alcanza el 50,0%; se señala, además, que en estos lugares hay una mayor brecha entre hombres y mujeres sin nivel educativo⁵⁰.

49 Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2007). *Censos nacionales 2007: XI de población y VI de vivienda: sistema de consulta de datos*.

50 Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2010). *Diagnóstico socio económico laboral de la Región Callao*. Callao: MTPE. p. 24.

Según el mismo censo, la región Callao cuenta con 248.618 personas entre 3 a 24 años de edad que asisten a centros educativos y están distribuidos de la siguiente manera:

CUADRO 2.4
Callao. Población estudiantil según edades

Grupo según edades	Población			Tasa de asistencia		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
14 a 24 años	25.827	26.257	52.084	39,9	39,5	39,7
12 a 16 años	37.337	37.246	74.583	93,0	92,3	92,6
6 a 11 años	44.560	43.514	88.074	96,5	96,7	96,6
3 a 5 años	17.323	16.554	33.877	70,7	71,0	70,9
Totales generales	125.047	123.571	248.618	100.00	100.00	100.00

Fuente: Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Diagnóstico socio económico laboral de la Región Callao. Callao: MTPE, 2010, p. 25. Elaboración propia.

La tasa de asistencia (grado de participación de la población escolar) llegó a 96,6% en la educación básica regular de primaria, en la educación básica regular de secundaria fue 92,6%, y en la educación superior 39,7%.

2.1.3 Analfabetismo

El censo del 2007 identifica que 10.032 personas de 15 años a más, no saben leer ni escribir, lo que representa el 1,6% de la población censada en ese rango de edad; esta situación afecta más a mujeres que a varones. Es en el distrito de Ventanilla donde se concentra el mayor porcentaje de analfabetos.

2.1.4 Centros de Educación Técnico Productiva

Respecto a los centros de educación técnico productiva (CETPRO) de la región Callao, según el Censo Escolar del Ministerio de Educación 2010⁵¹ la población estudiantil asciende a 8.944 estudiantes matriculados. Esta información incluye a los centros de gestión pública, a los administrados por convenio y a los privados.

51 Perú. Ministerio de Educación. ESCALE: Estadística de la calidad educativa. Lima, [2012]. <http://escale.minedu.gob.pe/inicio>

CUADRO 2.5**Callao. Matrículas, Centros de Educación Técnico Productiva al 2010**

Población			Porcentaje %		
Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
2.878	6.066	8.944	32,17	67,83	100

Fuente: Perú. INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda, 1993 y 2007.
Elaboración propia.

La información evidencia que la población femenina matriculada supera en 24,44% a la de hombres; las mujeres matriculadas superan en 2.186 estudiantes a la población de hombres.

CUADRO 2.6**Callao. Matrículas en Centros de Educación Técnico Productiva según tipo de gestión Censo 2010 Ministerio de Educación**

Población			Porcentaje %			N° de CETPRO		
Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total
2.878	6.066	8.944	32,17	67,83	100	9	18	27

Fuente: Perú. Ministerio de Educación. Censo Escolar 2010. Elaboración propia.

El Censo Escolar del Ministerio de Educación 2010 muestra que el total de docentes en los CETPRO asciende a 310, todos ellos pertenecen al ámbito urbano; de ellos, 135 docentes lo hacen para la gestión pública y 175 para la gestión privada.

El Proyecto Educativo Regional (PER) del Callao 2010-2013⁵², refiere a datos del padrón 2010, en el cual presentan matrículas y número de docentes:

52 Perú. Gobierno Regional del Callao. Proyecto Educativo Regional Callao 2010-2023. Callao, 2011. p. 38.

CUADRO 2.7

**Matrícula 2010 según Padrón 2010
Dirección Regional de Educación Callao**

Población			Docentes			Nº de CETPRO			
Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Convenio(*)	Total
2.475	4.475	6.950	25	149	174	4	9	6	19

Fuente: Perú. Gobierno Regional del Callao. Proyecto Educativo Regional del Callao 2010-2023.
Elaboración propia.

Nota, cuadro 2.7: la información descrita en el PER del Callao respecto al número de CETPRO es imprecisa.

(*) Ver definición de Gestión por convenio en la página 70

Si comparamos las estadísticas del Ministerio de Educación con las de la Dirección Regional de Educación del Callao observamos significativas diferencias. Para el caso de la población estudiantil, existen 1.994 estudiantes más reportados por el censo del Ministerio de Educación; así como 135 docentes más de lo que reporta la región Callao.

2.2 CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE LA REGIÓN CALLAO

Describe la oferta formativa de los CETPRO de la región teniendo en cuenta la información existente, la información recogida de las instituciones educativas, de la Dirección Regional de Educación y de los beneficiarios del servicio formativo.

2.2.1 Recojo de información de diferentes actores

Para el estudio se aplicaron 195 encuestas a estudiantes que siguieron más de dos módulos ocupacionales, 27 encuestas a directores y directoras, y se realizaron 30 entrevistas a directores y/o docentes. A través de estos instrumentos buscamos recoger la situación actual de la oferta formativa y la percepción de estos actores con respecto al funcionamiento de los CETPRO.

2.2.2 Matrículas, docentes, número de Centros de Educación Técnico Productiva

En el estudio encargado a la consultoría sobre la situación actual de la oferta formativa que proporcionan los CETPRO públicos y privados de la región Callao, se logró identificar para el año 2011:

CUADRO 2.8
Matrículas, docentes, número de CETPRO al 2011

Estudiantes matriculados				Docentes				N° de CETPRO en funcionamiento			
Pública	Privada	Convenio	Total	Pública	Privada	Convenio	Total	Pública	Privada	Convenio	Total
2669	1213	5776	9658	75	29	108	212	5	6	12	23

Fuente: Datos estadísticos de la Dirección Regional del Callao - 2011
Elaboración propia

Según la Dirección Regional de Educación del Callao (DREC), el número de CETPRO asciende a 26. Es sobre esta información que iniciamos el estudio.

En el proceso de investigación se detectó que cuatro de los CETPRO que figuran en la base de datos entregada por la DREC no funcionaban cuando se inició la investigación; asimismo, en dicho registro no figura el CETPRO San Francisco Solano de Pachacutec, Ventanilla.

El cuadro anterior presenta los CETPRO que tienen una gestión de convenio. La situación de convenio significa que el Ministerio de Educación apoya a una institución, de gestión privada o de otro sector, a través de plazas docentes y aportes en bienes y servicios⁵³. En el caso del Callao las instituciones de convenio son gestionadas por congregaciones religiosas, el Obispado del Callao, Fe y Alegría, la Fuerza Aérea Peruana, el Ministerio de Justicia y la Marina de Guerra.

Algunos directivos manifiestan que siendo centros públicos, pertenecientes a algún sector diferente al educativo, no son atendidos como instituciones del Estado; hay situaciones en las que se ven obligados a cubrir ciertos costos de funcionamiento como sueldos de algunos docentes y personal administrativo, mantenimiento de infraestructura, equipamiento, capacitación docente, entre otros.

El siguiente cuadro presenta las instituciones educativas que actualmente no ofrecen el servicio educativo y sin embargo figuran en la base de datos de la DREC.

⁵³ Ministerio de Educación. Ley General de Educación N° 28044. Art. 92

CUADRO 2.9**Callao. CETPRO que no ofrecen capacitación en el momento del estudio**

CETPRO	Gestión	Observación
PROMAE IPEC Av. Sáenz Peña N° 425. Cercado - Callao	Privada	Funciona un CEBA, no brindan formación técnica a través del CETPRO
PROMAE VENTANILLA Calle 20 N° 651 Calle 20 N° 6512 Satélite - Ventanilla	Privada	El inmueble fue vendido, vecinos indican que hace varios años dejó de funcionar
CONCORDIA UNIVERSAL Av. Santa Rosa 448. La Perla - Callao	Privada	Solicitó a la DREC receso temporal.
CARIDAD DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO Calle 11 Mz. X - Lote Cooperativa de Vivienda Alvino Herrera 1° etapa Vipól	Convenio	El CETPRO dejó de funcionar aproximadamente hace tres. En sus instalaciones funciona un CEI.

Fuente: Base de datos DREC
Elaboración propia

CUADRO 2.10**Matrícula. Estudiantes 2011 en el momento del estudio de la oferta formativa**

Niveles de formación	Total hombre	Total Mujeres	Totales
Ciclo básico	2.208	4.571	6.779
Ciclo medio	487	1.170	1.657
Curso de capacitación	315	339	654
Total general	3.010	6.080	9.090

Fuente: Base de datos DREC
Elaboración propia

En este cuadro no se ingresó el reporte de 558 matriculados, debido a que esa información no discriminaba población masculina y femenina.

CUADRO 2.11**Resumen matriculados:**

Total matriculados según sexo	9.090
Matriculados (sin reportar sexo)	558
Total general matriculados 2011	9.648

Fuente: Base de datos DREC
Elaboración propia

De los 23 CETPRO, identificados en la región Callao, que actualmente brindan formación técnica, 19 reportaron información sobre estudiantes matriculados.

En las instituciones educativas existe una alta participación de población femenina, la que representa algo más del 100% en relación con la participación masculina.

CUADRO 2.12
Número de estudiantes matriculados y docentes por institución educativa

CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA	GESTIÓN	ESTUDIANTES MATRICULADOS		TOTAL DOCENTES		Observaciones
			TOTAL		TOTAL	
1. ADUAL	Privada	543		7		
2. ALCIDES SALOMÓN ZORRILLA	Privada	286		8		
3. REDIMIR, NO DEPRIMIR	Privada	38		2		
4. NUEVO PACHACUTEC	Privada	334		9		
5. ADUANERA DEL PACIFICO	Privada	12		3		Información incompleta
6. VIRGEN DE GUADALUPE	Privada	00		00		No reporta
TOTAL GESTIÓN PRIVADA	Pública		1213		29	
7. CETPRO VENTANILLA	Pública	970		13		
8. MARQUEZ	Pública	151		8		No reporta N° matriculas de cursos de capacitación
9. PREVI	Pública	344		12		
10. NACIONES UNIDAS	Pública	807		29		
11. NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES	Pública	558		13		Reporta los que concluyeron los módulos
TOTAL GESTIÓN PÚBLICA		885	2669		75	
12. MIGUEL GRAU	Convenio	00		9		
13. NUESTRA SRA. DEL ROSARIO	Convenio	00		11		No reporta
14. SAN FRANCISCO SOLANO	Convenio	203		4		No reporta
15. MONSEÑOR DURAN	Convenio	1455		5		
16. SAN JOSÉ ARTESANO	Convenio	643		17		
17. SAN PABLO DE LA CRUZ	Convenio	546		11		
18. SANTA MARÍA MAZZARELLO	Convenio	408		15		
19. FE Y ALEGRIA N°43	Convenio	178		6		
20. SANTA ROSA	Convenio	353		3		
21. SGO. 2DO. FAPLAZARO ORREGO	Convenio	1010		7		
22. VIRGEN DEL CARMEN	Convenio	00		20		
23. MARINERO PEDRO PABLO UNANUE CARRILLO	Convenio			00		No reporta
TOTAL GESTIÓN CONVENIO	Convenio		5766		108	
TOTAL GENERAL			9648		212	

Fuente: Base de datos DREC
Elaboración propia

La información reportada en el cuadro N° 2.12 nos muestra que los CETPRO bajo convenio atienden al mayor número de estudiantes; son 5.693, teniendo en cuenta que dos instituciones educativas de este tipo de gestión no reportaron información al respecto.

Asimismo, los CETPRO bajo convenio, en su plana docente, cuentan con 33 docentes más que las instituciones de gestión pública, y logran una meta de atención que supera a estos últimos en 113%.

CUADRO 2.13

Centros de Educación Técnico Productiva en funcionamiento en el 2011

N°	CETPRO	DIRECCIÓN	GESTIÓN	TELÉFONO
1.	DUATEL	Av. Buenos Aires N° 1546 - 1548 Bellavista-Callao	Privada	4293244 4293145
2.	REDIMIR NO DEPRIMIR	Av. Japón (Ex Alejandro Bertello) 3ra. Cdra. Callao	Privada	4840050
3.	SAN JOSÉ ARTESANO	Calle Corde s/n 2da. Etapa Urb. Aeropuerto Callao. Altura Cdra. 8 de Av. Quilca	Convenio	5720406 7151799
4.	FE Y ALEGRÍA N° 43	Los Cerezos s/n A.H. La Paz Altura del Km. 37.8 Panamericana Norte Ventanilla	Convenio	5502939
5.	MARQUEZ	Calle Miguel Grau s/n Márquez Callao	Público	5777083
6.	PREVI	Av. Los Dominicos Cdra. 2 - Urb. Previ Callao	Público	no tiene
7.	NACIONES UNIDAS	Jr. Colón N°152 Callao Cercado	Público	4299645
8.	NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES	Jr. Luis Guillermo More s/n Urb. Imperio-Refer. espalda de Mall Plaza de la Av. Colonial Bellavista-Callao	Público	5623977
9.	VIRGEN DEL CARMEN	Av. Venezuela 1198 La Perla - Callao	Convenio	4208130 4985661
10.	MONSEÑOR DURAND	Parque 2 s/n 2da Etapa Cruce Av. Faucett y Av. Néstor Gambetta. Refer. espalda del grifo ovalo Cantolao Callao	Convenio	5772565
11.	SAN PABLO DE LA CRUZ	Calle E 7 y 8 s/n 2do. Sector Angamos - Ventanilla	Convenio	5537732
12.	SANTA MARÍA MAZZARELLO	Jr. Monteagudo N° 303 Callao - Cercado	Convenio	7174581 7174583
13.	NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	Av. Alameda Cdra. 7 s/n Néstor Gambetta Baja - Callao	Convenio	4533874
14.	SGTO 2do. LÁZARO ORREGO MORALES	Av. Elmer Faucett s/n Base Área del Callao Base N°8 Cdra. 39 Frente Gobierno Regional Callao	Convenio	5171400 Anexo 2024
15.	SANTA ROSA	Av. Santa Rosa N° 730 La Perla - Callao	Convenio	7197990
16.	NUEVO PACHACUTEC	Parcela E del Proyecto Especial Ciudad Pachacutec	Privada	3040339
17.	MIGUEL GRAU	Av. Prolongación Centenario s/n Sarita Colonia - Callao Referenci Base Naval del Callao	Convenio	4532114
18.	MARINERO PEDRO P. UNANUE CARRILLO	Av. Contralmirante Mora s/n Base Naval del Callao	Convenio	

19.	VENTANILLA	Av. Los Geranios, Calle 5 Ciudad Satélite - Ventanilla	Público	997811969
20.	VIRGEN DE GUADALUPE	Mz. E, Lote 8 - Urb. Alvino Herrera. Refer. Altura Dominicanos y Tomas Valle - Callao	Privada	4842207
21.	INCLUSIVO ALCIDES SALOMON ZORILLA	Av. Alejandro Granda s/n Urb. Stela Maris Cdra. 25 de la Av. Colonial Bellavista - Callao	Privada	4657175 3324771
22.	SAN FRANCISCO SOLANO PACHACUTEC	Mz. J 2 Sector E Pachacutec Ventanilla	Convenio	991939475
23.	ADUANERA DEL PACIFICO	Jr. Cuzco Nº 173 - Callao	Privada	4655478

Fuente: Base de datos DREC

Elaboración propia

Observación: el CETPRO SAN FRANCISCO SOLANO no aparece en la base de datos de la DREC, ni del Ministerio de Educación.

CUADRO 2.14

Matrículas por tipo de gestión, institución educativa, ciclo y curso de capacitación

GESTIÓN PRIVADA	CICLOS / CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1. ADUAL	Básico	0	0	0
	Medio	315	228	543
	Cursos de capacitación	0	0	0
2. ALCIDES SALOMÓN ZORRILLA	Básico	79	72	151
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	78	57	135
3. REDIMIR, NO DEPRIMIR	Básico	23	15	38
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
4. NUEVO PACHACUTEC	Básico	0	73	73
	Medio	107	154	261
	Cursos de capacitación	0	0	0
5. ADUANERA DEL PACIFICO	Básico*	1	11	12
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
6. VIRGEN DE GUADALUPE	Básico	0	0	0
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
TOTAL		603	610	1.213

Fuente: Base de datos DREC

Elaboración propia

*No reporta información completa, detalla módulos que dicta más no el número de estudiantes.

CUADRO 2.15

GESTIÓN PRIVADA	CICLOS / CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1. VENTANILLA	Básico	216	593	809
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
2. MARQUEZ	Básico	0	151	151
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	No reporta número de matriculados		0
3. PREVI	Básico	19	325	344
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
4. NACIONES UNIDAS	Básico	46	761	807
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
5. NUESTRA SEÑORA DE LA MERCEDES	Básico*	No reporta por sexo		227
	Medio	No reporta por sexo		129
	Cursos de capacitación	No reporta por sexo		202
TOTAL		281	1830	2,669

Fuente: Base de datos DREC
Elaboración propia

Observación: La suma total de hombres y mujeres, no coincide con la suma total de matriculados. Esto se debe a que el CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes reporta información total de egresados sin distinción de sexo, información considerada como total matriculados por la institución educativa.

CUADRO 2.16

GESTIÓN BAJO CONVENIO	CICLOS / CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MIGUEL GRAU	Básico	970	0	970
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
NUESTRA SRA. DEL ROSARIO	Básico	No reporta número de matriculados		0
	Medio	No reporta número de matriculados		0
	Cursos de capacitación	No reporta número de matriculados		0
SAN FRANCISCO SOLANO	Básico	No reporta número de matriculados		0
	Medio	No reporta número de matriculados		0
	Cursos de capacitación	No reporta número de matriculados		0
MONSEÑOR DURAN	Básico	47	156	203
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
SAN JOSÉ ARTESANO	Básico	227	418	645
	Medio	272	538	810
	Cursos de capacitación	0	0	0
VIRGEN DEL CARMEN	Básico	35	405	440
	Medio	102	288	390
	Cursos de capacitación	0	180	180
FE Y ALEGRÍA 43	Básico	167	149	316
	Nivel Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	40	52	92
SAN PABLO DE LA CRUZ	Básico	30	613	643
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	0	0
SANTA MARÍA MAZZARELLO	Básico	13	337	350
	Medio	6	190	196
	Cursos de capacitación	0	0	0
SANTA ROSA	Básico	0	156	156
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	0	22	22
SGTO 2DO LAZARO ORREGO MORALES	Básico	73	75	148
	Medio	0	0	0
	Cursos de capacitación	177	28	205
MARINERO PABLO UNANUE CARRILLO	Básico	No reporta número de matriculados		0
	Medio	No reporta número de matriculados		0
	Cursos de capacitación	No reporta número de matriculados		0
TOTAL		2,159	3,607	5,766

Fuente: Base de datos DREC
Elaboración propia

CUADRO 2.17**Resumen:**

CETPROS	Matriculados			TOTAL
	Ciclo básico	Ciclo medio	Curso de capacitación	
Privados	274	804	135	1.213
Público	2.111	0	0	2.669
Convenio	3.871	1.396	499	5.766
Total	6.236	2.200	654	9.648

Observación: la suma total de hombres y mujeres no coincide con el total de matriculados, porque un CETPRO reporta información total de egresados sin distinción de sexo. Son 558 estudiantes no reportados por sexo.

2.2.3 Tendencia de matrículas

En las 19 instituciones que reportan información sobre estudiantes matriculados se observa una demanda mayor -por el número de matrículas- en las familias profesionales de estética personal, textil y confecciones, hostelería y turismo; seguidas por administración y comercio, artesanía y manualidades, computación e informática, electricidad y electrónica y, por último, servicios sociales y asistenciales.

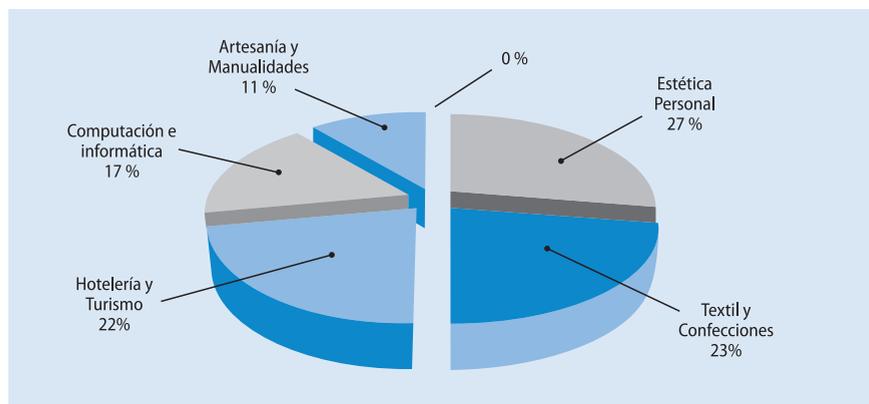
CUADRO 2.18**Matrículas más demandas por los estudiantes según Familia profesional**

Familia profesional	Estudiantes
Estética personal	2.063
Textil y confecciones	1.694
Hotelería y turismo	1.641
Computación e informática	1.269
Artesanía y manualidades	831
Administración y comercio	821
Mecánica y metales	460
Servicios sociales y asistenciales	311
Electricidad y electrónica	317
Actividades agrarias	32
Cuero y calzado	24
Construcción	185
Total	9.648

Fuente: Encuesta de matrícula.
Elaboración propia.

GRÁFICO 2.1

Familias profesionales con mayores porcentajes de matrículas



Fuente: Encuesta de matrícula.
Elaboración propia.

La información recogida refleja que las matrículas están en relación directa con la demanda de los estudiantes, mas no con la demanda laboral y desarrollo de la región.

El Diagnóstico socio económico laboral de la región Callao 2010, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)⁵⁴, indica que las actividades manufactureras predominantes en la región son la elaboración de alimentos y bebidas, la fabricación de productos de metal, la fabricación de muebles y las industrias manufactureras no clasificadas. Asimismo, indica que la empresa de refinería REPSOL-YPF, ubicada en el distrito de Ventanilla produce, almacena, comercializa, transporta y distribuye hidrocarburos derivados del petróleo y que su producción supera en más de la mitad al total de refinación del país.

También indica que la actividad industrial de la transformación de insumos marítimos, como los mariscos y el pescado, tiene a la harina de pescado como el producto de mayor participación en la región, seguido de la producción de aceite crudo de pescado y el congelado de pescados y mariscos⁵⁵.

54 Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Diagnóstico socio económico laboral de la Región Callao. Lima: MTPE, 2010.

55 Ídem. p.31

El Callao, al ser el principal puerto del país genera ciertas actividades económicas como las de transporte aéreo y marítimo, comunicaciones, servicios complementarios de transporte como almacenamiento aduanero, de carga y descarga de contenedores, de atención a embarcaciones en puertos, de atención a aeronaves en aeropuertos, alquiler de equipos de transporte, venta de paquetes turísticos, reparación y mantenimiento de contenedores, entre otros. Igualmente, el comercio es otra actividad importante de la región. Es el comercio minorista el que ha logrado significativas mejoras a partir de la creación de los centros comerciales Mall Aventura Plaza y Minka; ambos centros agrupan negocios como tiendas por departamentos, farmacias, bodegas, tiendas de productos perecibles, de ropa, calzados, ferreterías, restaurantes, panaderías, gimnasios, bancos, entre otros.

Lo descrito respecto a las principales actividades económicas de la región Callao desafía a la oferta formativa técnica los CETPRO, para que estos sean capaces de formar a los futuros trabajadores que se inserten en estos espacios laborales; sin embargo, observamos que este es un desafío no asumido por la mayoría de las instituciones formativas.

2.2.4 Certificación y titulación de egresados

Respecto a la certificación de los módulos, los directivos manifiestan que esta se entrega sí el egresado solicita ser certificado y con previo pago del derecho a certificado que debe consignado a favor de la DREC o UGEL. Son pocos los egresados que solicitan ser certificados. Con referencia a la certificación, los directivos de las instituciones educativas coinciden en manifestar la demora de parte de la DREC en devolver los certificados visados; el tiempo que suele demorar este trámite es entre dos y tres meses.

En lo que concierne a la titulación de los ciclos básico y medio, hasta la fecha no se ha efectuado tal como lo establece la normativa debido a que los módulos propuestos por las instituciones educativas no fueron aprobados por el Ministerio de Educación, a pesar de que muchos de ellos respondían a los requerimientos y desarrollo de la región. Sin embargo, varios de los directivos entrevistados manifiestan que desde la oficina encargada de los CETPRO en el Ministerio de Educación se rechazó su aprobación, situación que a través de los últimos años está perjudicando a los jóvenes y pone en riesgo la seriedad del trabajo de las instituciones educativas.

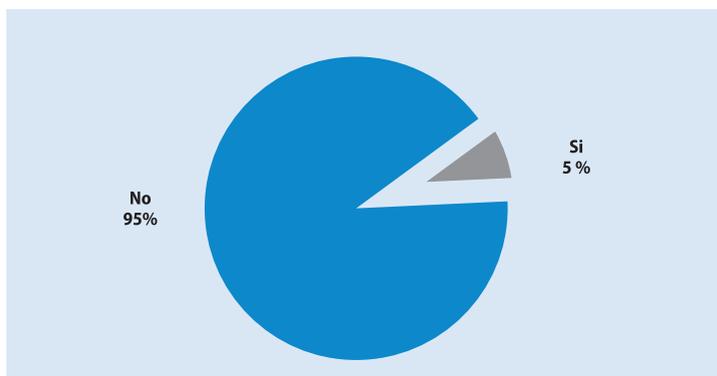
Los directivos de las instituciones educativas manifiestan su preocupación por que en estos últimos años se exige -desde la normativa- responder al contexto socioeconómico de la región y país, mientras que las autoridades educativas determinan que la oferta formativa se apoye en el Catálogo de Familias Profesionales, elaborado entre los años 1993 y 1995, que por lo tanto ha perdido vigencia y no es un referente que permita determinar la oferta formativa. Asimismo, es desde el Ministerio de Educación que se han determinado los módulos y su denominación, a espaldas de lo que pide el país, el mundo del trabajo y la misma normatividad.

Otra situación problemática que presentan los CETPRO es la aprobación de los módulos. Estos se presentan a la DREC en el mes de diciembre y se logra su aprobación en el mes de junio del año siguiente, cuando los módulos ya se dictaron. También existe poca flexibilidad para incorporar nuevos módulos de capacitación, y cada vez que se vuelve a dictar un módulo, es necesario pedir su aprobación a las autoridades correspondientes de la DREC o UGEL.

2.2.5 Seguimiento de egresados

GRÁFICO 2.2

Seguimiento de egresados



Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia.

El 5% de instituciones educativas responden que sí conocen donde laboran sus egresados. Este resultado evidencia que solo el CETPRO San José Artesano realiza el seguimiento de sus egresados a través de su bolsa de empleo; sus directivos manifiestan que lo realizan, como experiencia piloto, con los egresados de la especialidad de confecciones industriales.

Otras instituciones refieren que realizan el seguimiento a sus egresados cuando estos regresan a la institución educativa a solicitar sus certificados. Es en esa circunstancia que el CETPRO ve la oportunidad para recoger información sobre ellos y cuál es su situación laboral. El seguimiento de egresados y la inserción laboral son indicadores de la calidad de la formación técnica; un mayor índice de inserción laboral permite evidenciar la calidad de la formación y su ajuste a la estructura del mercado laboral.

Por lo tanto, el seguimiento a los egresados debería ser uno de los instrumentos fundamentales a ser incorporado por los CETPRO para que las instituciones educativas puedan investigar el nivel y tipo de inserción laboral, los conocimientos desarrollados y los perfiles reales de sus egresados, aspectos claves para contribuir a una gestión de calidad.

2.2.6 Los estudiantes encuestados y su percepción sobre la formación que reciben

Se aplicó una encuesta a 195 estudiantes. Para determinar la muestra se tomó en cuenta que los seleccionados hubieran seguido más de dos módulos, ya sea del ciclo básico o medio, y que pertenezcan a las opciones laborales y/o especialidades mejor consolidadas en el CETPRO.

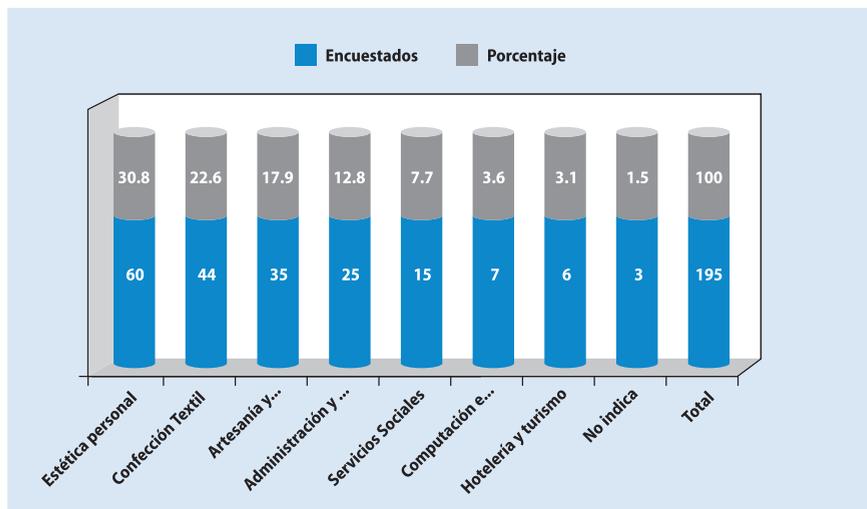
CUADRO 2.19
Encuestados según familia profesional

Familia profesional	Encuestados	Porcentaje
Estética personal	60	30.8
Confección textil	44	22.6
Artesanía y manualidades	35	17.9
Administración y comercio	25	12.8
Servicios sociales	15	7.7
Computación e informática	7	3.6
Hotelería y turismo	6	3.1
No indica	3	1.5
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia.

GRÁFICO 2.3

Encuestados según familia profesional



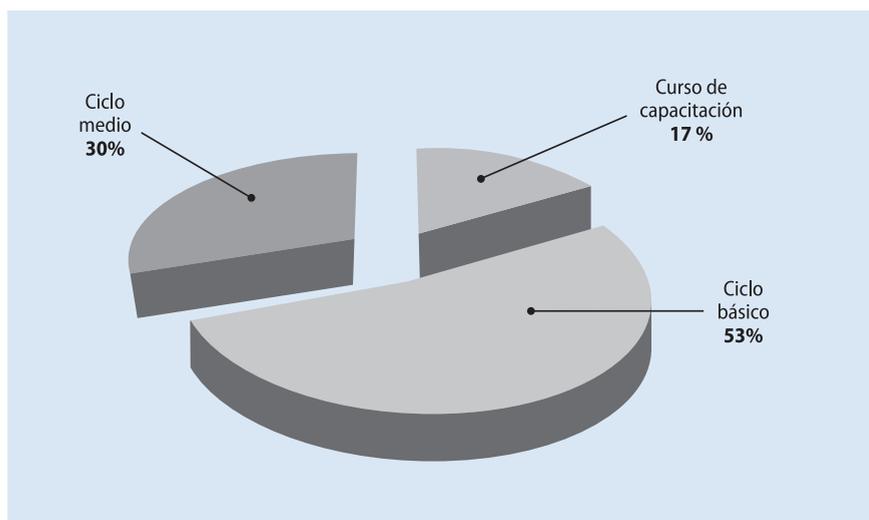
Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia.

CUADRO 2.20
Encuestados por ciclo

Ciclo formativo	Estudiantes	Porcentaje
Ciclo básico	104	53.3
Ciclo medio	59	30.3
No responde	32	16.4
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia.

GRÁFICO 2.4
Encuestados por ciclo



Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia.

2.2.6.1 Edad de los encuestados

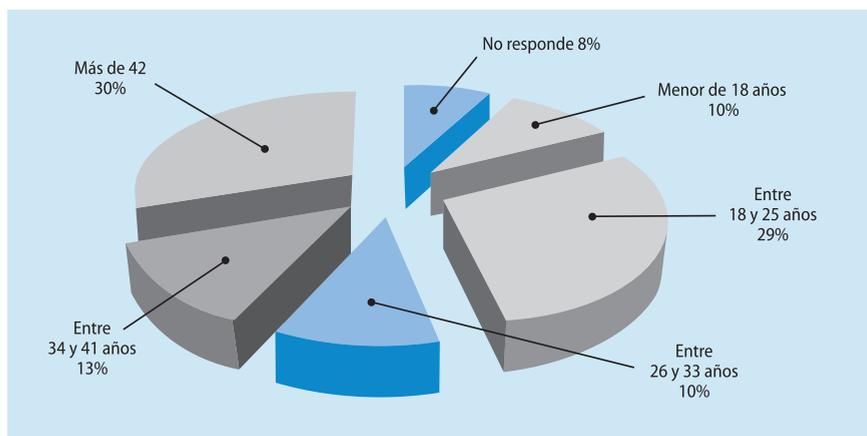
CUADRO 2.21

Edades	Estudiantes	Porcentaje
Menor de 18 años	19	9,7
Entre 18 y 25 años	57	29,2
Entre 26 y 33 años	20	10,3
Entre 34 y 41 años	25	12,8
Más de 42 años	59	30,3
No responde	15	7,7
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia

GRÁFICO 2.5

Edades de los estudiantes



Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia

Según el Observatorio Socio Económico Laboral y en base a la Encuesta de Hogares 2006-2008 MTPE, las tasas de desempleo más altas en la región Callao están entre las

edades de 14 y 29 años, seguidas por las de 30 años a más⁵⁶. Si esta información la comparamos con la población encuestada, notaremos que los CETPRO están atendiendo a estos grupos de personas desocupadas, que requieren una formación pertinente que responda al mundo laboral y al desarrollo local. Por lo tanto las instituciones educativas de formación técnica, debieran poner una especial atención hacia este estrato de la población desfavorecida por su condición de pobreza.

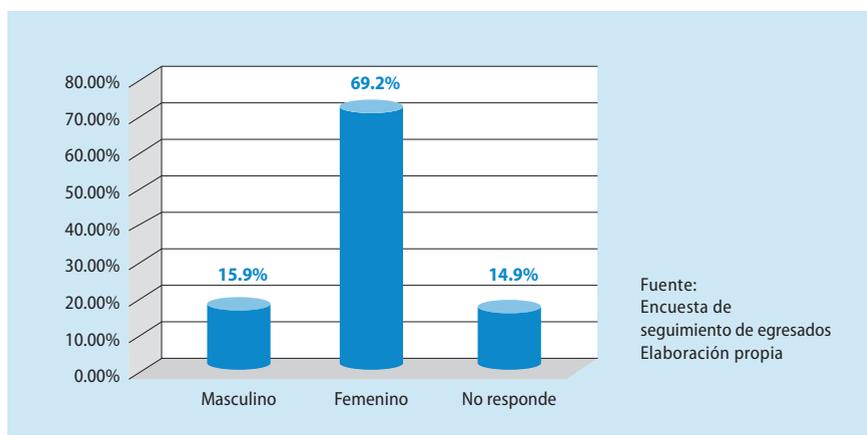
CUADRO 2.22
Sexo de los encuestados

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	31	15.9
Femenino	135	69.2
No responde	29	14.9
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia

GRÁFICO 2.6

Sexo de los encuestados



56 OSEL (2010) Diagnóstico socio económico y laboral. p.43. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/diagnostico_socioeconomico_osel_callao.pdf.

El 69% de encuestados fue mujer, frente a un 16% de hombres. Esta proporcionalidad guarda relación directa con las matriculas 2011 (ver cuadro 2.10).

2.2.6.2 Situación laboral actual de los encuestados

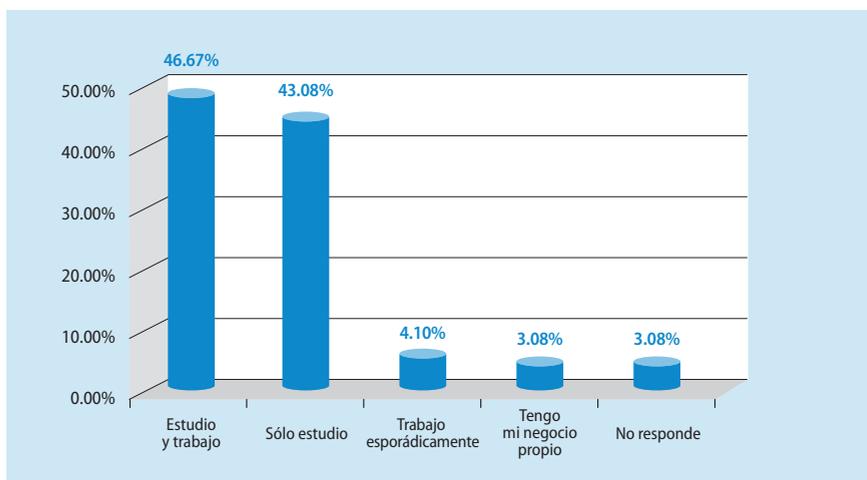
CUADRO 2.23
Situación laboral

¿Trabaja actualmente?	Estudiantes	Porcentaje
Estudia y trabaja	91	47
Solo estudia	84	43
Trabaja esporádicamente	8	4
Tiene su negocio propio	6	3
No responde	6	3
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia

GRÁFICO 2.7

Situación laboral

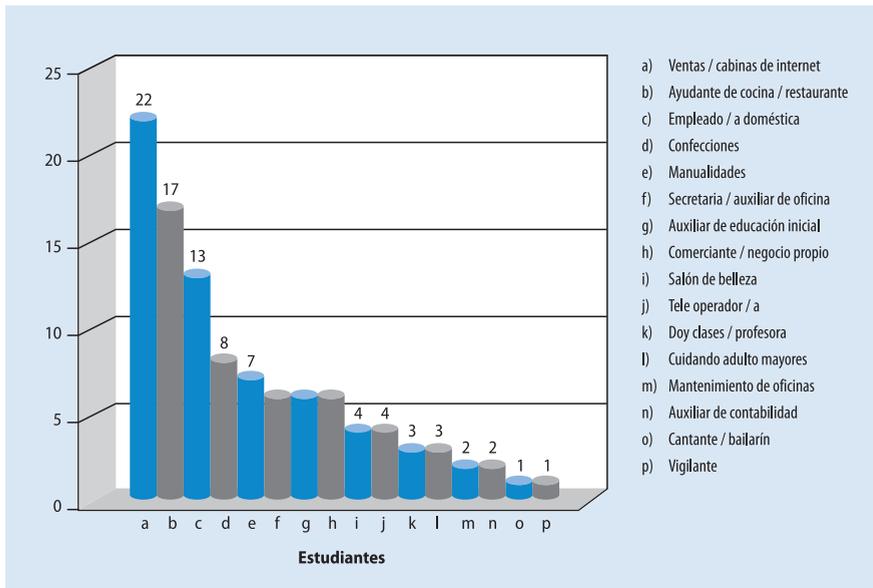


Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados

Los estudiantes que estudian y trabajan son 105, estos representan el 54% de los encuestados.

GRÁFICO 2.8

Actividades laborales que realizan los encuestados



Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración propia

El mayor número de estudiantes encuestados labora en ventas, como ayudantes de cocina y restaurantes, como empleadas domésticas, y en confecciones y manualidades.

Si los puestos de trabajo en los cuales se ubican los estudiantes se compara con el ranking de matrículas del cuadro N° 2.18, se observará que la familia profesional de estética personal tiene el número más alto de estudiantes matriculados, lo cual no guarda relación con la ubicación de estos en el mercado laboral. Dentro de esta familia profesional un buen porcentaje de estos estudiantes realizó estudios completos del ciclo básico y/o medio, sin embargo, estos no se han insertado laboralmente.

En la actividad de ventas se observa el número más alto de jóvenes laborando, pero la especialidad ocupa el cuarto lugar en la demanda de matrículas. Manualidades y estética son especialidades con demanda de matrículas, pero estas no aseguran empleabilidad en los estudiantes al no estar asociada al desarrollo económico de la región.

Recordemos que el Callao, por ser el primer puerto del Perú hace que se generen otras actividades económicas como el transporte aéreo y marítimo, el almacenamiento aduanero, la carga y descarga de contenedores, la atención a embarcaciones en puerto, la atención a aeronaves en aeropuertos, el alquiler de equipos de transporte, la venta de paquetes turísticos, la reparación y mantenimiento de contenedores, y otros.

Esta información alerta a los CETPRO a seguir revisando y actualizando su oferta formativa frente a la realidad socioeconómica de la región.

2.2.6.3 Encuestados que indican que sólo estudian

El 43% de los encuestados solo estudia. Frente a la pregunta ¿por qué solo estudias? responden que se dedican a estudiar porque:

- Cuando buscan trabajo les piden más especialización y experiencia.
- Tienen su negocio propio y quieren prepararse mejor.
- Los sueldos que pagan son muy bajos y prefieren prepararse mejor.
- Me dedico a mi hogar.
- Soy cesante.

Los estudiantes reconocen la existencia de una realidad adversa y de exigencia cada vez mayor para conseguir trabajo; sin embargo apuestan por su formación.

2.2.6.4 Tiempo para conseguir empleo

Los resultados de la pregunta: ¿Al concluir tu formación en el CETPRO ¿cuánto tiempo te llevó conseguir un trabajo adecuado a tu formación técnica? se detallan a continuación.

CUADRO 2.24

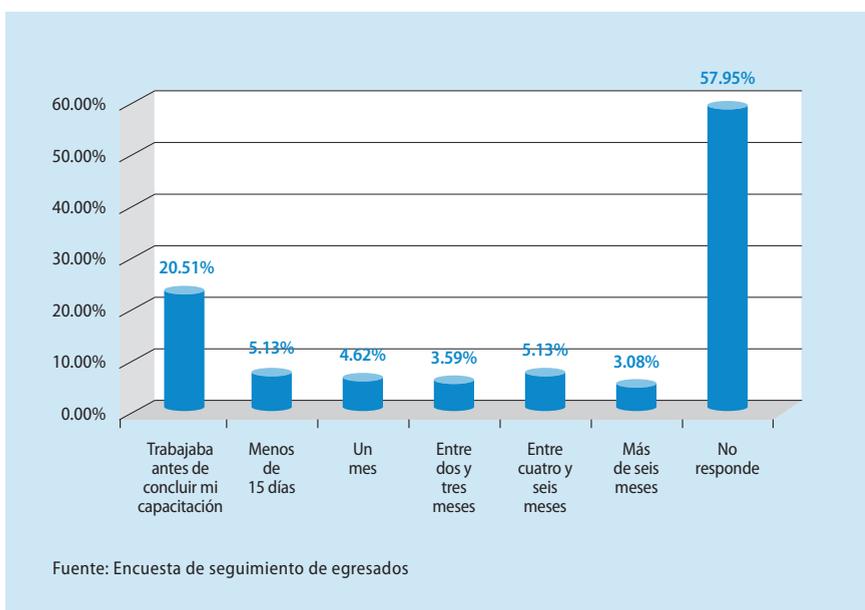
Tiempo que les demanda conseguir empleo

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
Trabajaba antes de concluir mi capacitación	40	20.5
Menos de 15 días	10	5.1
Un mes	9	4.6
Entre dos y tres meses	7	3.6
Entre cuatro y seis meses	10	5.1
Más de seis meses	6	3.1
No responde	113	57.9
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados

GRÁFICO 2.9

Tiempo que le demanda conseguir empleo



De los 195 encuestados, 58% de estudiantes no responde (es probable que pertenezcan al grupo que solo estudia), el 21% refiere que trabajaba antes de concluir la capacitación. El hecho de que trabajen antes de concluir su capacitación puede deberse a que consiguieron trabajo antes de concluir la capacitación, o que al matricularse en el CETPRO ya estaba trabajando.

2.2.6.5 Habilidades requeridas para el trabajo

La encuesta inquirió a los alumnos sobre las habilidades para el trabajo mediante las preguntas:

¿Cuáles de las siguientes habilidades se te demandan en el desempeño laboral?

En este sentido los estudiantes que trabajan reconocen que enfrentan un mundo laboral exigente, que no solo les demanda competencias técnicas, sino que requieren de ellos competencias personales (ver cuadro 2.25 y gráfico 2.10).

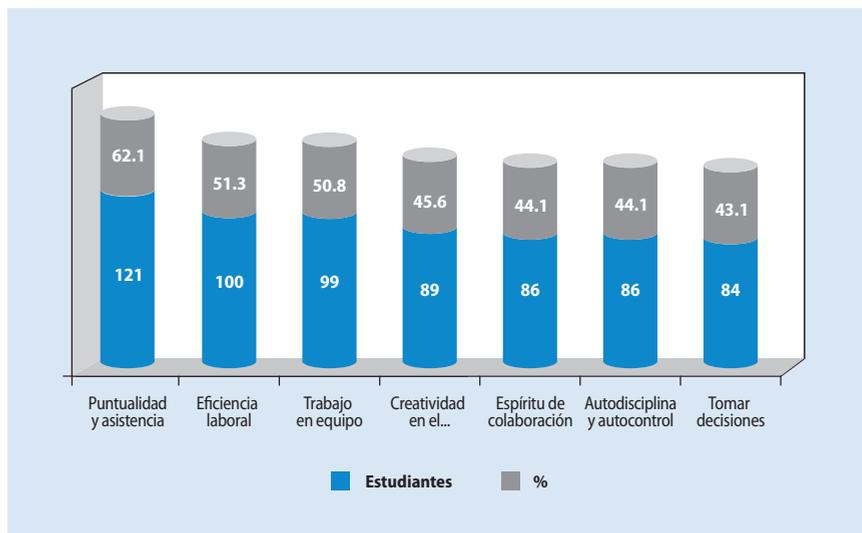
CUADRO 2.25
Habilidades demandadas

Aspectos más exigidos por la empresa	Estudiantes
Puntualidad y asistencia	121
Eficiencia laboral	100
Trabajo en equipo	99
Creatividad en el desarrollo de las actividades	89
Espíritu de colaboración	86
Autodisciplina y autocontrol	86
Tomar decisiones	84
Cumplimiento de las normas	81
Conocimiento de aplicativos informáticos de oficina	80
Resolver conflictos	79
Colaborar con áreas distintas a la mía	77
Manejo de equipos especializados	73
Dirigir grupos de trabajo	72
Elaborar documentos	69
Idioma inglés	68
Otras	29

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados

GRÁFICO 2.10

Respuestas a los aspectos más exigidos en el trabajo



Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados

Según las respuestas de los estudiantes y el diálogo con el sector productivo entrevistado, concluimos que las empresas no solo reconocen en los trabajadores el dominio técnico para el puesto de trabajo, sino que requieren trabajadores que evidencien actitudes positivas frente al trabajo, hábitos positivos y valores.

2.2.6.6 Pertinencia de la formación recibida

Para evaluar la pertinencia de la formación se planteó la siguiente pregunta: ¿En qué porcentaje realizas tareas que corresponden a la formación técnica recibida en el CETPRO?

CUADRO 2.26
Pertinencia de la formación recibida

Rangos	Estudiantes	Porcentaje
100% a 76%	82	42.1
75% a 50%	48	24.6
Menos del 50%	25	12.8
No responde	40	20.5
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

El 42% de estudiantes que labora, o que alguna vez lo hizo, responde que en el trabajo se le demanda competencias para la cual fueron formados, mientras que al 38% se les pide ejecutar tareas para las que no fueron formados. Esta última respuesta debería ser tomada en cuenta por los CETPRO y buscar un mayor contacto con sus egresados, con aquellos estudiantes insertos en el trabajo -y por consiguiente con el sector productivo- para recoger esas demandas y/o expectativas, asumirlas en los procesos de enseñanza así como en la mejora de los currículos.

2.2.6.7 Actualización

Los estudiantes en general valoran la capacitación que reciben. En el análisis de las respuestas se puede observar que un número importante de encuestados se siente satisfecho de estudiar en la institución educativa que eligieron, tal como lo evidencia las respuestas a la pregunta:

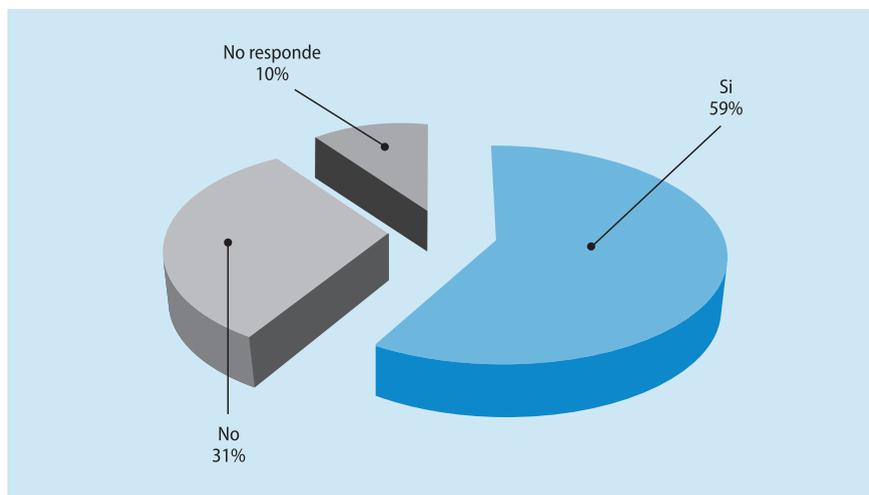
¿Consideras que la capacitación recibida debe ser actualizada, o renovada?

El 59% considera que la capacitación debe ser actualizada y fundamentan sus razones:

- Requerimos que nos enseñen lo que se hace en el trabajo, porque en la actualidad existe mucha tecnología y nuevas formas de hacer las cosas.
- El número de horas de capacitación debe ser mayor para asegurar nuestros aprendizajes.
- En todas las especialidades debieran enseñarnos informática.

GRÁFICO 2.11

Necesidad de Actualización



Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

- Inclusión de las prácticas dentro de la empresa.
- Hacer más practica en la capacitación y producir.
- La moda, los gustos varían y debemos estar siempre al día.
- En la forma como enseñan los docentes.
- En la preparación de las separatas, fotocopias que no se entregan los docentes.

El 29% coincide en manifestar: lo que nos enseñan es elemental, el Ministerio de Educación no permite que en los CETPRO se nos dicten cursos más avanzados.

2.2.6.8 Prácticas profesionales

Como podemos ver existe un alto porcentaje de estudiantes que no realizaron sus prácticas profesionales tal como lo evidencia las respuestas a la pregunta: Al concluir el módulo ¿realizaste las prácticas preprofesionales?

CUADRO 2.27

Realización de prácticas profesionales

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
No	110	56
Si	51	26
No responde	34	17
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

El 56% de los encuestados indica que no realizó prácticas laborales en una empresa. 125 estudiantes manifiestan que realizan las prácticas preprofesionales en el interior de sus instituciones educativas a través de proyectos productivos y que este tipo de experiencia toma mayor relevancia cuando ellos participan en las exposiciones y/o concursos promovidos por la institución educativa.

2.2.6.9 Prácticas preprofesionales

Respecto a la experiencia de las prácticas preprofesionales, se hizo la siguiente pregunta a los encuestados: ¿Consideras que estas favorecieron el fortalecimiento de tus aprendizajes y el desarrollo de otros?

CUADRO 2.28

Realización de prácticas preprofesionales

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
Mucho	132	68
Poco	14	7
No	4	2
No responde	45	23
Total	195	100.0

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

El 68% considera valioso realizar las prácticas preprofesionales y que estas favorecieron mucho el fortalecimiento y desarrollo de nuevos aprendizajes.

2.2.6.10 Apoyo para la búsqueda de empleo

Frente a la pregunta ¿el CETPRO te ayudó en la búsqueda de la práctica preprofesional? Las respuestas fueron:

CUADRO 2.29
Apoyo para la búsqueda de empleo

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
Si	66	34
No	103	53
No responde	26	13
Total	195	100

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

El 53% manifiesta que la institución educativa en la cual estudia no contribuyó en la búsqueda de las prácticas laborales en el sector empresarial.

En las entrevistas con los directores recogimos la opinión de que, en su mayoría, los CETPRO establecen convenios con laboratorios de la rama productiva de cosmetología. Esto permite a sus docentes y estudiantes ser actualizados en aquellos aspectos de las tendencias de la moda, en la utilización de nuevos insumos; además se favorecen en la adquisición de productos a precios de mayorista.

Igualmente indican que, dentro de la especialidad de estética personal, establecen alianzas con algunas municipalidades, centros educativos, organizaciones de base y otros para desarrollar campañas de servicio a la comunidad. Estas actividades les permiten fortalecer habilidades de sus estudiantes.

2.2.6.11 Desarrollo de emprendimientos

Para evaluar si se habían desarrollado capacidades para el emprendimiento se preguntó: ¿Durante la capacitación aprendiste cómo crear tu propio negocio?

CUADRO 2.30

Desarrollo de capacidades de emprendimiento

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
Si	42	21
No	120	62
No responde	33	17
Total	195	100

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

El 62% de estudiantes considera que no está preparado para crear su propio negocio, situación que deberían revisar las instituciones educativas si se tiene en cuenta que uno de los objetivos de los CETPRO es habilitar a los estudiantes para que generen su propio empleo o empresa.

2.2.6.12 Satisfacción con la formación recibida

Para identificar si los egresados están satisfechos con la formación recibida se les preguntó: ¿Sí tuvieras que recibir otros módulos de actualización volverías a estudiar en el CETPRO?

CUADRO 2.31

Nivel de satisfacción

Respuestas	Estudiantes	Porcentaje
Si	160	82
No	6	3
No responde	29	15
Total	195	100

Fuente: Encuesta de seguimiento de egresados
Elaboración Propia

El 82% de los encuestados manifiesta confianza hacia el centro en el cual se está formando, e indica que de continuar estudios seguirían confiando su capacitación al CETPRO en el que actualmente estudian.

2.3 SITUACIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS CETPRO

Se describe y se realiza un comentario de la situación organizacional de los CETPRO de la región, de acuerdo a la normativa referida a su organización según la Resolución Ministerial N° 0130 – 2008 ED.

Según la Resolución Ministerial N° 0130 – 2008 ED, entre los numerales VI 6.1.2 y 6.1.5, referidos a la forma organizacional que deben tener los CETPRO, se indica que a partir del año 2008, estos se organizarán teniendo en cuenta el número de profesores, opciones ocupacionales y especialidades técnico-productivas ofrecidas, teniendo en cuenta los siguientes modelos:

2.3.1 Modelos:

Los modelos de gestión establecidos en la RM. 130-2008-ED son los que se menciona en el cuadro siguiente:

CUADRO 2.32
Modelos de gestión RM. 130-2008-ED

MODELO I	Hasta tres profesores
Está conformado por dirección con horas de clase	
MODELO II	De cuatro a nueve profesores
Está conformado por dirección sin horas de clases. Jefatura de actividades productivas y empresariales con 12 horas de clases, sólo si cuenta con más de ocho profesoras	
MODELO III	De diez a diecinueve profesores
Está conformado por dirección con horas de clase. Coordinación o subdirección, sin horas de clase. Jefatura de actividades productivas y empresariales, con 12 horas de clase. Equipo de apoyo administrativo	
MODELO IV	De veinte a más profesores
Está conformado por dirección sin horas de clases. Coordinación o subdirección, sin horas de clases. Jefatura de administración con seis horas de clases. Jefatura de actividades productivas y empresariales, con seis horas de clases. Equipo de apoyo administrativo	

Fuente Perú. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 0130-2008-ED.

Asimismo la norma refiere:

- Los cargos que integran el CETPRO, de acuerdo al modelo organizacional, se asignarán teniendo en cuenta las plazas aprobadas y consideradas en el presupuesto analítico de personal (PAP) y lo establecido en la directiva mencionada.
- Los cargos directivos, jerárquicos y docentes de los CETPRO serán desempeñados por profesionales con título pedagógico en educación técnica.
- En aquellas zonas geográficas donde no sea posible contar con profesionales con título pedagógico en educación técnica, podrán ejercer la docencia profesionales universitarios o profesionales técnicos con formación pedagógica y experiencia comprobada en las opciones ocupacionales o especialidades que

2.3.2 Cargos, funciones y requisitos:

Con respecto a los cargos, funciones y requisitos la norma antes mencionada establece lo siguiente:

El Director(a)
<p>Es la máxima autoridad y representante legal del CETPRO, responsable de la gestión pedagógica, institucional y administrativa.</p> <p>Cumple las siguientes funciones:</p>
a) Presidir el Comité Directivo del CETPRO
b) Conducir la elaboración, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual, Reglamento Interno y el Informe de Gestión Anual, de manera participativa.
c) Aprobar por Resolución Directoral, los instrumentos de gestión del CETPRO.
d) Planificar, organizar, conducir y evaluar los procesos de gestión pedagógica institucional y administrativa.
e) Diversificar y complementar el Diseño Curricular Nacional, tomando como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, con la participación del personal directivo jerárquico docente y sectores productivos de la localidad.
f) Otorgar diplomas, certificados y títulos emitidos por el CETPRO.
g) Propiciar un clima institucional favorable para el desarrollo del estudiante y de las actividades que realiza el CETPRO.
h) Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje.
i) Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual del Centro de Educación Técnico-Productiva, en coherencia con el Plan Anual de Trabajo y la participación de la comunidad educativa, publicándolo e informando a su comunidad mensualmente el avance de la ejecución respectiva.
j) Promover, diseñar, autorizar, aprobar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica, de gestión, experimentación, investigación educativa y actividades productivas y empresariales.
k) Promover y participar en las diferentes actividades educativas de la comunidad.
l) Promover y presidir el Consejo Educativo Institucional, impulsando las buenas relaciones humanas, el trabajo en equipo y la participación entre sus integrantes.
m) Promover una práctica de evaluación y auto evaluación de su gestión y rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa y autoridades superiores.
n) Actuar en los asuntos de su competencia con transparencia, dinamismo, eficacia, flexibilidad y tolerancia.

o) Establecer, en coordinación con el Consejo Educativo Institucional, antes del comienzo del año lectivo, la calendarización del año académico, adecuándola a las características geográficas, económico productivas y sociales de la localidad; teniendo en cuenta los planes educativos regional y local en el marco de las orientaciones y normas nacionales dictadas por el Ministerio de Educación.
p) Delegar funciones al coordinador o subdirector y/o jefe de administración y de actividades productivas y empresariales.
q) Reconocer y estimular el buen desempeño laboral del personal docente y administrativo, estableciendo en el CETPRO, prácticas y estrategias de reconocimiento público a las innovaciones educativas, experiencias exitosas y labor sobresaliente.
r) Establecer alianzas estratégicas, suscribir convenios con el sector productivo y la sociedad civil, en el ámbito de su competencia, para el desarrollo de las prácticas pre-profesionales, pasantías de los estudiantes y docentes, así como el mejoramiento del servicio educativo.
s) Velar por el mantenimiento y conservación del mobiliario, equipamiento e infraestructura del CETPRO y gestionar la adquisición, donaciones de mobiliario y equipamiento, así como la rehabilitación de la infraestructura escolar.
t) Presidir el comité de evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo, con participación del CONEI, y en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.
u) Desarrollar acciones de formación, actualización tecnológica y capacitación permanente del personal docente y administrativo.
v) Impulsar el desarrollo de programas de capacitación, actualización y reconversión laboral.
w) Coordinar con el pleno de Presidentes de Comités de estudiantes de Taller del CETPRO.
x) Establecer acciones de coordinación intersectorial con los Ministerios de Trabajo, Producción, Turismo, Agricultura, entre otros, para mejorar el servicio y la oferta educativa pertinente a localidad o región.
y) Cautelar el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo y permanencia del personal docente y administrativo en el CETPRO.
z) Promover y controlar las acciones de difusión de las actividades del CETPRO.

Requisitos para Director de CETPRO

a) Poseer título pedagógico en Educación Técnica.
b) Estar inscrito en el Colegio de Profesores del Perú
c) Estudios de post-grado o especialización en gestión, administración, Tecnología o supervisión educativa.
d) Experiencia mínima docente de 10 años de servicios oficiales, de los cuales mínimo 3 años en CETPRO.
e) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
f) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos disciplinarios.

Del Coordinador o Subdirector

Es un cargo directivo, equivalente a subdirector de Institución Educativa, con jornada laboral de 40 horas, depende del director.

Cumple las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración de los instrumentos de gestión del CETPRO: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular de Centro, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual.
- b) Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades técnico pedagógico de la institución.
- c) Conducir, asesorar y velar el cumplimiento de la diversificación curricular; así como el desarrollo de las actividades pedagógicas.
- d) Velar por el estricto cumplimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo del personal del CETPRO.
- e) Programar y desarrollar acciones de capacitación y actualización para el personal del CETPRO.
- f) Formular en coordinación con la Dirección, los horarios y turnos del personal docente del CETPRO.
- g) Participar en la elaboración y actualización del cuadro para asignación de personal, el cuadro de distribución de horas y los horarios de clases.
- h) Planificar, organizar y evaluar las actividades de capacitación, actualización y reconversión laboral que se implementen en el CETPRO.
- i) Asumir las funciones de la Dirección en ausencia del titular.
- j) Desarrollar acciones de orientación y difusión, en concordancia con el Sistema de Información Laboral, tales como: Observatorios laborales, Centro de Información Laboral, Seguimiento de egresados, entre otros.
- k) Asumir las funciones de la Jefatura de Administración y la Jefatura de Actividades Productivas, en caso que estos cargos no existan en el CETPRO.

Requisitos para Coordinador o Subdirector

- a) Poseer título profesional pedagógico en Educación Técnica.
- b) Estar inscrito en el Colegio de Profesores del Perú.
- c) Estudios de post-grado o especialización en gestión, administración, tecnología o supervisión educativa.
- d) Experiencia mínima docente de 05 años de servicios oficiales, de los cuales dos años como mínimo en el CETPRO.
- e) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
- f) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

De la Jefatura de Administración
<p>Es un cargo jerárquico con jornada laboral de 40 horas que incluye 12 horas de clases. Depende del coordinador o subdirector.</p> <p>Cumple las siguientes funciones:</p>
a) Participar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, Plan de Trabajo, Reglamento Interno y otros instrumentos de gestión del CETPRO.
b) Planificar, organizar y conducir el proceso de matrícula.
c) Mantener ordenado, actualizado, y visado, por el órgano competente, los libros contables y la documentación sustentatoria.
d) Programar, organizar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades administrativas, económicas y financieras del CETPRO, en coordinación con el subdirector o coordinador.
e) Integrar el Comité de gestión de recursos propios y actividades productivas y empresariales del CETPRO.
f) Optimizar y supervisar el trabajo del personal administrativo y de servicio y conducir el proceso de Control de Asistencia y Permanencia del personal del CETPRO.
g) Elaborar y actualizar el CAP del CETPRO, en coordinación con el Director y el Coordinador o Subdirector
h) Administrar los bienes y materiales, llevar la contabilidad, formular el Cuadro de necesidades de Bienes y Servicios y actualizar el inventario físico de todos los bienes del CETPRO.
i) Administrar el uso adecuado de la infraestructura en función a las necesidades educativas, en coordinación con el Director y el Coordinador o Subdirector.
Requisitos para la Jefatura de Administración
a) Poseer título profesional pedagógico en Educación Técnica con estudios de post grado o diplomado en Administración, Planificación Estratégica o Gestión Educativa o de Licenciado en Administración o Contabilidad.
b) Estar inscrito en el Colegio Profesional correspondiente.
c) Experiencia mínima de tres años de servicios en CETPRO o en gestión empresarial o administrativa.
d) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
e) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios

Jefatura de Actividades Productivas y Empresariales

Es un cargo jerárquico con jornada laboral de 40 horas que incluye 12 horas de clases. Depende del Coordinador o Subdirector y del Director en caso del Modelo II.

Cumple las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración de los instrumentos de gestión del CETPRO: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular de Centro, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual.
- b) Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades Productivas y empresariales del CETPRO, en coordinación con el Director y Coordinador o Subdirector.
- c) Establecer conjuntamente con el Coordinador o Subdirector y el Jefe de Administración, los horarios, turnos y uso adecuado de las instalaciones del CETPRO.
- d) Planificar, organizar y desarrollar el plan de conservación y mantenimiento de máquinas y equipos del CETPRO.
- e) Elaborar y actualizar el inventario de los bienes y enseres a su cargo.
- f) Establecer en coordinación con la Dirección, relaciones con el sector productivo, sociedad civil y organizaciones públicas y privadas, para propiciar alianzas estratégicas e impulsar convenios en bien del servicio educativo del CETPRO.

Requisitos para Jefe de Actividades Productivas y Empresariales

- a) Poseer título profesional pedagógico en Educación Técnica o título profesional universitario relacionado con alguna de las opciones ocupacionales y especialidades que oferta el CETPRO.
- b) Estar inscrito en el Colegio Profesional correspondiente.
- c) Estudios de post-grado, actualización en su especialidad, diplomados en: gestión empresarial, administración, planificación, y otros afines a la especialidad.
- d) Experiencia mínima docente de tres años de servicio en CETPRO y/o de experiencia en el sector productivo no menor de dos años.
- e) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
- f) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

Del personal docente
<p>El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.</p> <p>Tiene las siguientes funciones básicas:</p>
<p>a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativas que integra.</p>
<p>b) Participar en la Institución Educativa y en otras instancias, a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.</p>
<p>c) Participar en los programas de capacitación y actualización tecnológica, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.</p>
<p>d) Organizar, desarrollar y evaluar con creatividad y eficiencia las actividades educativas y productivas.</p>
<p>e) Diseñar y promover innovaciones aplicadas en el proceso educativo y productivo.</p>
<p>f) Conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje con sentido de responsabilidad, transparencia, eficacia y profesionalismo.</p>
<p>g) Mantener una vinculación constante con el sector productivo del ámbito de acción del CETPRO para posibilitar las prácticas de los estudiantes.</p>
<p>h) Mantener la infraestructura y el equipamiento de su especialidad u opción ocupacional, en buen estado de funcionamiento.</p>
<p>i) Participar en la formulación de los instrumentos de gestión y la diversificación y contextualización de los diseños curriculares.</p>
<p>j) Participar en acciones de tutoría y orientación para la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO.</p>
Requisitos para el cargo docente
<p>a) Poseer título profesional pedagógico en Educación Técnica o título profesional universitario en carreras profesionales afines a las ofertadas en el CETPRO.</p>
<p>b) Estar inscrito en el colegio profesional correspondiente.</p>
<p>c) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer la docencia o la labor administrativa.</p>
<p>d) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.</p>
<p>e) Experiencia en el sector productivo y aprobar la evaluación teórico práctico específica en la especialidad que postula al CETPRO.</p>

Fuente Perú. Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 0130-2008-ED.

Actualmente las instituciones educativas no han podido implementar el modelo de organización establecido por la mencionada resolución debido a la ausencia de presupuesto.

Algunos directores manifiestan no contar con personal administrativo, como personal de oficina, secretaria y limpieza; situación que les impide gestionar con mayor efectividad el CETPRO, descuidando responsabilidades de su competencia por tener que realizar tareas de este tipo, entre otras.

En aquellas instituciones que no cuentan con un jefe de proyectos productivos, subdirector pedagógico y/o jefe de talleres los procesos de monitoreo, acompañamiento pedagógico, la promoción de experiencias productivas, la articulación con el sector productivo y otros se evidencian débiles o inexistentes.

2.3.3 Criterios de selección de docentes en los CETPRO

Los criterios que se tienen en cuenta al momento de la elección de los docentes son los siguientes:

CUADRO 2.33
Criterios de selección docente

Perfil de ingreso de los docentes	Frecuencia
Título pedagógico	17
Título técnico	14
Cursos de actualización pedagógica recibidas	11
Cursos de actualización técnicas recibidas	10
Experiencia comprobada en el sector productivo	10
Conocimiento de las demandas laborales	10
Experiencia en formación de adultos	8
Cursos de especialización técnica	8
Otros	7
Maestrías	6
Diplomado o segunda especialidad	2

Fuente: Encuesta de opinión
Elaboración Propia

Los tres criterios más importantes que manejan los CETPRO para la selección de docentes son: el título pedagógico, título técnico y cursos de actualización pedagógica.

2.3.4 Políticas de formación continua dirigida al personal docente

CUADRO 2.34
Instituciones con políticas de actualización docente

¿Quiénes participarán?	Respuestas	Porcentaje
Todos	9	47
Solo profesional	3	16
Profesional y personal	4	21
Ninguna	2	11
Solo personal	1	5
Total	19	100

Fuente: Encuesta de opinión
Elaboración Propia

La política de formación docente muestra características diferentes en cada institución: nueve indican contar con una política de formación integral de sus docentes; cuatro priorizan la formación profesional y la personal; tres sólo profesional; uno atiende la formación personal; y por último, dos no realizan formación de sus docentes.

2.3.5 La oferta formativa, su respuesta a la demanda laboral y desarrollo local

Con referencia a la pertinencia de la oferta formativa las opiniones recogidas en los diferentes CETPRO visitados son las siguientes:

CUADRO 2.35
Pertinencia de la oferta formativa

Razones por la que el CETPRO ofrece las carreras	Nº de instituciones educativas
La institución educativa cuenta con la infraestructura y equipamiento	15
Cuenta con docentes capacitados en las carreras ofertadas	14
Los estudiantes demandan estas carreras	10
El MED lo recomienda y este ofrece los diseños curriculares básicos	5
Porque busca responder al desarrollo local	11
Porque busca responder a las demandas de las empresas	11

Fuente: Encuesta de opinión
Elaboración Propia

Contar con infraestructura y equipamiento, con docentes capacitados, responder al desarrollo local y demandas de la empresa son para las instituciones educativas las principales razones por las ofrecen sus capacitaciones.

Las instituciones educativas tienen identificados cuales son los elementos fundamentales que deben tomarse en cuenta para ofrecer su formación técnica; sin embargo este conocimiento no se ve reflejado en la práctica de ciertas instituciones educativas. Lo expresado se observa cuando analizamos la población matriculada en los CETPRO, la cual guarda poca relación con la demanda laboral y desarrollo local.

El Callao es un centro estratégico para el país que provee servicios portuarios, aeroportuarios y logísticos en la zona del Pacífico, potenciando el comercio internacional y de información; estas potencialidades de la región son aspectos fundamentales que debe considerar la oferta formativa técnica general y no solo una preocupación de parte de las instituciones educativas.

CUADRO 2.36
Estrategias de actualización de la formación

¿Qué estrategias aplican para ofrecer la formación técnica?	Nº de instituciones educativas responden
A través de la participación en diferentes eventos con el sector productivo	15
A través de contactos de los docentes con las empresas	11
Organización de mesas de trabajo con el sector productivo	8
Revisión de diversas fuentes secundarias	6
De aplicación de encuestas a empresarios	4
Otras	3

Fuente: Encuesta de opinión. Elaboración propia

Creemos que las estrategias aplicadas para ofrecerla capacitación son adecuadas; sin embargo, estas estrategias deben ser mejoradas y combinadas con otras como el trabajo en redes entre los CETPRO, la conformación de comités consultivos con participación de empresarios, gremios de trabajadores, alianzas con el sector productivo para pasantías y prácticas de estudiantes y docentes, seguimiento de egresados, entre otras.

2.3.6 Sistema de evaluación de la calidad en la formación

Las cuatro instituciones que dicen contar con un sistema de evaluación se refieren a que aplican: evaluaciones de los aprendizajes de los estudiantes, evaluaciones de desempeño profesional del personal docente y administrativo, y evaluaciones de las actividades llevadas a cabo durante el año académico y a los procesos de articulación con el sector productivo, tal como muestra el siguiente cuadro:

CUADRO 2.37
Implementación de sistemas de evaluación

Respuestas	Nº de CETPRO	Porcentaje
Si	4	21.1
No	13	68.4
No responde	2	10.5
Total	19	100.0

Fuente: Encuesta de opinión. Elaboración propia

Lo indicado nos lleva a la afirmación de que los CETPRO del Callao no cuentan con un sistema de evaluación de la calidad, el cual les permita medir de manera integral los diferentes procesos y resultados educativos, ni incorporar mejoras.

2.3.7 Articulación con los diferentes actores

El 58% de los CETPRO ha logrado establecer articulación con diferentes actores. Para el caso de las prácticas laborales establecen convenios con diversas empresas del sector productivo, con dependencias del Ministerio de Salud, con instituciones educativas, casas de reposo, con organizaciones de base como comedores populares, entre otras.

CUADRO 2.38
Articulación con actores

Respuestas	Nº de CETPRO	Porcentaje
Si	11	57.9
No	5	26.3
No responde	3	15.8
Total	19	100.0

Fuente: Encuesta de opinión. Elaboración propia

Existe también articulación con las diferentes municipalidades de la región, con el Gobierno Regional Callao; asimismo están articulados con el Ministerio de Trabajo y algunas ONG, quienes los benefician facilitando su participación en capacitaciones, seminarios, ferias y otros.

Es importante resaltar el convenio interinstitucional que tiene el CETPRO Santa María Mazarrello para brindar capacitación a jóvenes de educación básica secundaria y padres de familia, así como el convenio con la Fiscalía de Familia del Callao para capacitar a jóvenes en situación de riesgo.

Igualmente se observa la existencia de convenios con empresas proveedoras de insumos como laboratorios y empresas de manufacturas, las cuales brindan cursos de actualización tecnológica dirigida a docentes y estudiantes.

La institución educativa San José Artesano, a través del convenio con el Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y Desarrollo (CAPLAB), constituye el año 2002 sus comités consultivos. Actualmente cuenta con comités consultivos para las especialidades de confecciones, electrónica, cosmetología, soldadura, estructuras metálicas; a estos comités se suma un representante del Gobierno Regional.

La red de CETPRO promovidos por la iglesia Católica de la región están próximos a conformar comités consultivo compuesto por empresarios de diferentes rubros y representantes del Gobierno Regional y del Ministerio de Trabajo. El fin es contribuir a la mejora y actualización de la oferta formativa.

Entre las funciones de estos comités están la revisión y actualización de los perfiles de egreso, dar recomendaciones para la actualización y mejora de los currículos. Estos comités se reúnen dos veces al año.

2.3.8 Mecanismos de intermediación laboral

Entre los servicios de intermediación laboral que realizan algunos CETPRO está la asistencia en la búsqueda de empleo. Otros lo hacen a través de contactos personales.

El CETPRO José Artesano es el único que tiene un convenio con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para emplear los servicios ofrecidos por el Servicio Nacional de Empleo (SENE). Esto permite que sus estudiantes accedan a una asistencia en la búsqueda de empleo, colocación, información sobre el mercado laboral, perfiles de empleo y evaluación de aptitudes.

2.4 ANÁLISIS DE PROSPECTIVA

Explica los posibles escenarios de la formación técnica que brindan los Centros de Educación Técnica Productiva de la región.

De las tendencias del mundo laboral recogemos la demanda de trabajadores con mayores conocimientos y habilidades técnicas que estén en un aprendizaje permanente, que agreguen valor a su trabajo; asimismo constatamos que la necesidad de una calificación profesional está creciendo. Para optimizar la productividad y competitividad de las empresas, de las regiones y de los trabajadores resulta fundamental contar con una formación técnica que responda a estos desafíos.

2.4.1 Proyección de los CETPRO

Los CETPRO solos no podrán asumir los retos que se les demanda. Estos requieren ser dotados de diferentes recursos y de políticas públicas desde el Estado y el Gobierno Regional, que conlleven a una apuesta definitiva por la mejora de la calidad de la oferta técnica. Ambos deben asumir responsablemente que los CETPRO constituyen una de las estrategias educativas necesarias para que el país logre afianzar los procesos de transformación productiva y social, que los CETPRO deben ofrecer una formación técnica eficiente con grados de inserción en ocupaciones básicas.

El desarrollo económico que va logrando la región demanda un potencial humano con manejo de la ciencia y la tecnología para así garantizar su productividad. Los diferentes sectores laborales de la región plantean un nuevo perfil de trabajador, el cual hace referencia a las habilidades para comprender problemas, resolverlos y tomar decisiones, (que conlleva a que el trabajador debe ser capaz de evidenciar capacidades de raciocinio lógico, de abstracción y de interpretación simbólica); asimismo se refiere a las habilidades de comunicación, adaptación a los cambios, motivación, iniciativa, voluntad de aprender y responsabilidad, además de las habilidades sociales para establecer redes con sus pares y disposición para trabajar en equipo entre otras.

El número de matrículas en los CETPRO de la región, según el censo 2010 del Ministerio de Educación, ascendió a 8.944; según el presente estudio las matrículas en el año 2011 ascienden a 9.648 estudiantes. Se observa un incremento de 704 matriculados. Este es un indicador de la demanda de estudiantes hacia el servicio educativo; sin embargo, no es posible reconocer el nivel de deserción debido a que la mayoría de instituciones no reporta el número de estudiantes que concluyen los módulos.

En los CETPRO de la región Callao encontramos una oferta de formación profesional técnica variada. Algunos centros evidencian pertinencia mientras que otros requieren revisar y mejorar la calidad del servicio ofrecido, así como revertir la falta de acercamiento al mercado laboral. En este contexto es imprescindible que ellos cuenten con una oferta formativa en diálogo con la demanda productiva y desarrollo regional.

En este escenario presente y futuro, nace la imperiosa necesidad de que los actores: el Estado (a través del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Producción, gobierno regional y gobiernos locales), gremios empresariales, gremios de trabajadores y otros tengan roles más activos, de mayor compromiso; que sumen esfuerzos para desarrollar un conjunto de acciones hacia la búsqueda y encuentro de una oferta formativa de calidad atenta a los requerimientos del mundo laboral, al desarrollo local y al servicio principalmente de la población vulnerable, que por su condición de pobreza requiere insertarse prontamente a la vida productiva.

La Ley General de Educación N° 28044 dice:

La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible

*y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica.*⁵⁷

Contemplar la posibilidad de un Ministerio de Educación y órganos intermedios como promotores que busquen satisfacer la cualificación técnica teniendo en cuenta las demandas del sector empresarial, así como favorecer una formación válida para el mundo laboral, podría ser una respuesta adecuada que contribuya a un servicio de calidad.

Partiendo de esta premisa, y para dar respuestas a una formación técnica pertinente y de calidad, los CETPRO debieran contar con las condiciones y con la preparación que les permita leer la realidad socioeconómica de la región para ser capaces de ofrecer la formación que esta demanda. En esta mirada contribuiría significativamente el que:

- Los CETPRO cuenten con un catálogo de familias profesionales que responda a las potencialidades económicas, al desarrollo de la región y a las demandas laborales. Los CETPRO no deberían seguir ofreciendo sus servicios basados en un catálogo de títulos profesionales que no se ajusta al contexto económico actual y que responde a la realidad de dos décadas anteriores.
- El Gobierno Regional del Callao, en coordinación del Ministerio de Educación, dentro del desarrollo de sus políticas públicas dirigidas a la educación debería plantearse la construcción de un catálogo de familias y títulos profesionales en concordancia con la realidad actual de la región Callao.
- El “Estudio prospectivo de la formación para el trabajo productivo y competitivo en el Perú al 2020: escenarios y marco de acción estratégico”, elaborado por el Instituto de Transferencia de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales (ITACAB) y el Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (CAPLAB) menciona que:

*[...] la Formación Profesional Técnica se constituye en un componente clave en los procesos de construcción colectiva de una sociedad en el largo plazo y en un factor importante de empleabilidad. De allí la importancia de incluirla en el diseño de políticas públicas de empleo.*⁵⁸

57 Perú. Congreso de la República. Ley N° 28044, Ley General de Educación. 28 de julio de 2003. Capítulo III. Artículo 40.

58 Instituto de Transferencia de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales (ITACAB) y Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y del Desarrollo (CAPLAB). “Estudio prospectivo de la formación para el trabajo productivo y competitivo en el Perú al 2020: escenarios y marco de acción estratégico”. Lima: ITACAB; CAPLAB, 2009.

Para lograr una transformación social que permita a la población desocupada y excluida, por su condición de pobreza, insertarse al mundo laboral y acceder a un empleo digno, se requiere de la voluntad política de quienes dirigen el país y las regiones.

En el marco de la descentralización, los gobiernos regionales tienen mayores facultades para decidir e incluir en sus planes de gobierno las necesidades que deben ser atendidas en su región.

Recogemos el objetivo estratégico N° 2 del Plan de Desarrollo Concertado de la Región Callao 2011 – 2021, plantea cuatro objetivos específicos:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICOS
<p>Promover el empoderamiento social y la inserción laboral en las dinámicas económico productivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la Investigación y Desarrollo de programas de capacitación y formación. • Mejorar la articulación entre la oferta formativa y el mercado laboral. • Generar mecanismos de intermediación laboral. • Promover el liderazgo y la organización y participación.

Sería muy beneficioso para el funcionamiento de los CETPRO que se establezcan líneas de coordinación entre los ministerios de Educación, de Trabajo, el Gobierno Regional del Callao y la Dirección Regional de Educación para la ejecución de un trabajo conjunto a favor de la formación técnica, con el fin de hacer realidad el objetivo mencionado. Entre las acciones que se deben tomar en cuenta están:

- La creación de mecanismos de intermediación laboral que favorezcan la inserción laboral de los egresados de los CETPRO, el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores con miras a un adecuado nivel de empleo y la mejora de la productividad de las empresas.
- Promover el trabajo de redes entre las instituciones formativas de la región que permita desarrollar espacios de interaprendizaje institucional y alianzas.
- Incentivar y comprometer la participación de las empresas en los procesos de orientación de la oferta formativa, la facilitación de las pasantías y prácticas pre profesionales de estudiantes y/o docentes.

2.4.2 Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de redes con algunos CETPRO de convenio, promovidos por el Obispado del Callao. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poco interés de los estudiantes por la certificación.
<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los CETPRO en ferias, seminarios promocionadas por el Ministerio de Trabajo y DREC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de presupuesto que atienda el nuevo modelo organizacional de los CETPRO.
<ul style="list-style-type: none"> • Empresas aliadas de los CETPRO ofrecen servicios de capacitación técnica en estética personal y construcciones metálicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se observa la presencia de estudiantes con limitaciones formativas.
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en la mayoría de los directivos de los CETPRO ha contribuido en la buena gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de sistema de seguimiento de egresados.
<ul style="list-style-type: none"> • Algunos CETPRO cuentan con empresas aliadas para las prácticas laborales de sus estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de cuál es el nivel de inserción laboral de sus egresados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mayoría de CETPRO no facilita las prácticas laborales, ni el desarrollo de proyectos productivos de sus estudiantes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos CETPRO y la Dirección Regional del Callao no cuentan con programa efectivo de acompañamiento y monitoreo docente.
	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos CETPRO particulares no cuentan con la meta de estudiantes requeridas, ni con el equipamiento pertinente.
	<ul style="list-style-type: none"> • La oferta formativa de un buen número de CETPRO no se encuentra alineada con las demandas del sector productivo y desarrollo local.
	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia de los docentes en perfeccionarse en temáticas que no son propias de su desarrollo profesional técnico.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> •Fondo educativo de la región Callao (CAFED) formado por el 10% de la renta de Aduanas. 	<ul style="list-style-type: none"> •Una frondosa normativa y muchas veces contradictoria entre sí y un catálogo de familias profesionales desactualizado no han contribuido a conectar la oferta formativa con la demanda laboral, ni con el propósito de calidad del servicio.
<ul style="list-style-type: none"> •La cooperación internacional está interesada en apoyar proyectos educativos de los CETPRO promovidos por la iglesia católica. 	<ul style="list-style-type: none"> •Escasa inversión del Estado en el equipamiento y formación especializada de los docentes.
<ul style="list-style-type: none"> •Existencia de una demanda insatisfecha de mano de obra técnica que los CETPRO podrían atender. 	<ul style="list-style-type: none"> •Las empresas que no están en disposición de comprometerse con la educación técnica.
<ul style="list-style-type: none"> •Potencial demanda de nuevas carreras desde el sector transporte aéreo, portuario, comercio, TIC y manufactura. 	<ul style="list-style-type: none"> •De parte de los jóvenes una mayor demanda por la educación superior universitaria.
<ul style="list-style-type: none"> •Mecanismos de participación con gobierno regional, local, municipios y sector productivo. 	

Capítulo 3

Hallazgos y conclusiones de los estudios presentados

3.1 HALLAZGOS DE LOS ESTUDIOS

1. Entre las características económicas de la región Callao hay que destacar que si bien se cuenta entre las regiones de mayor crecimiento en el Perú, también es importante mencionar que en el distrito de Ventanilla (el que más rápido crece en su población) se presenta una alta incidencia de pobreza total que afectaba al 29.2% de la población en el 2007.
2. Existen dos sectores estratégicos en la dinámica productiva: la industria manufacturera y el sector de transporte y almacenamiento. La actividad industrial contribuye con el 41,3% del total del valor agregado generado en la provincia constitucional del Callao y las empresas dedicadas al transporte y almacenamiento con el 30,3%.
3. Algunas pocas, grandes y productivas empresas del Callao (muchas de ellas industriales) pueden dar cuenta de variaciones significativas en la demanda de mano de obra en la región.
4. El Callao cuenta aproximadamente con 1.450 empresas manufactureras. La actividad industrial es la principal empleadora de la región, capta el 27% del personal ocupado del Callao.
5. Las pequeñas empresas del Callao no sólo son menos productivas y pueden contribuir menos al empleo en términos cuantitativos, sino que los empleos que generan no son de buena calidad. La mayoría de ellas está en los sectores de comercio y servicios pero también en el de alojamiento y servicio de comida.
6. Las industrias manufactureras del Callao tienen casi al 80% de su personal en forma asalariada; en las empresas dedicadas al transporte y almacenamiento es el

90%. Por el contrario, los establecimientos de comercio mantienen al 51% de sus trabajadores como no asalariados; esta misma condición se registra para el 42,7% del personal que labora en establecimientos dedicados al alojamiento y la comida, minando así el potencial de generación de empleo que pudiera encontrarse en este sector.

7. Un rasgo que distingue a la población en edad de trabajar (PET) del Callao es su relativamente baja participación en el mercado laboral. El Callao registró en el año 2009, junto con Arequipa, la tasa de actividad más baja de todos los departamentos del Perú: 7 de cada 10 personas en edad de trabajar estaban ocupadas o buscando empleo.
8. La población que participa en el mercado laboral (PEA) asciende a algo más de medio millón de personas en el año 2010, se cuenta entre las más educadas del Perú. Pero el porcentaje de la PEA del Callao con educación superior no universitaria (21,6%) es mayor que el que tiene nivel universitario (15,5%), mientras que en el ámbito nacional se presenta la situación inversa.
9. El Callao cuenta con 238.026 jóvenes entre 15 y 29 años de edad, lo que representa la tercera parte de la población en edad de trabajar. Los jóvenes del Callao han reducido su tasa de participación en el mercado laboral que era de 68,5% en el 2007, a 65,6% en el año 2010.
10. Estos jóvenes están mejor educados que la PEA ocupada adulta: el 38,7% de la PEA ocupada juvenil tiene educación superior; sin embargo, apuestan por la educación superior tecnológica más que por la universitaria. Existen más de 36.000 jóvenes trabajadores con educación superior no universitaria, es decir, más del doble de jóvenes con estudios universitarios.
11. Cada año -partir del 2012- se sumarán alrededor de 7.000 nuevos jóvenes a la PEA del Callao, lo que hace un total aproximado de 28,000 nuevos jóvenes compitiendo por insertarse en el mercado de trabajo de la región hasta el año 2015.
12. En el trimestre que va de julio a setiembre del 2011, los trabajadores de la provincia constitucional del Callao obtuvieron un ingreso promedio mensual de 987 nuevos soles. El ingreso promedio mensual de la población ocupada del Callao es el más bajo en comparación con los ingresos que perciben los trabajadores de otros conos de Lima metropolitana.
13. Existe abundante empleo precario en la región, pero tienden a disminuir un poco las condiciones de informalidad.
14. Al analizar las tendencias de la demanda por ocupaciones aparecen, entre los técnicos, los mecánicos de automóviles y los técnicos en ingeniería y construcción

mecánica como las ocupaciones con mayor demanda en los dos sectores estratégicos del Callao: transporte e industria.

15. Otra ocupación con demanda creciente es la de los obreros de la labra de metales (que incluye a herreros, ajustadores y pulidores), trabajadores con calificación específica que bien puede obtenerse de un CETPRO o en la misma empresa. Registraron un crecimiento de más del 8% en sus ingresos y casi el 90% está adecuadamente empleado con un incremento de 25 puntos porcentuales en el periodo estudiado.
16. El rubro de obreros de la manipulación de mercancía y choferes de montacargas (incluyendo los conductores de camión volquete y elevadores de carga, entre otros) es una de las ocupaciones con mayor demanda en el sector del almacenaje y transporte de carga. No sólo han crecido sus ingresos a una tasa de 24% en los últimos cuatro años llegando a un ingreso promedio mensual de 1.363 nuevos soles en el 2010-2011, sino que, gracias a esos buenos ingresos, el 98% de sus trabajadores está en la categoría de adecuadamente empleado.
17. Los empleados dedicados al aprovisionamiento y almacenaje también muestran demanda. Con un crecimiento de 7,4% en sus ingresos, estos empleados han incrementado también el empleo adecuado llegando a 97,3% en el período 2010-2011.
18. Es necesario prestar especial atención a todas las ocupaciones ligadas a la gestión y administración de la empresa, todas ellas muestran signos muy marcados de incremento de la demanda en el mercado laboral de la región.
19. En el sector construcción ha habido un aumento de la demanda en diversas ocupaciones involucradas, pero destaca particularmente la de los albañiles. No solo sus ingresos han tenido una significativa mejoría en 26,4%, sino que el porcentaje de sus trabajadores con empleo adecuado ha pasado de 75% a casi 92%.
20. En el caso de las ocupaciones del sector restaurantes y hotelería, los indicadores de demanda son positivos pero poco acentuados. Ninguna ocupación parece tener más demanda que otra ni existen evidencias definidas de que la demanda pueda continuar incrementándose debido a la gran presencia de pequeñas empresas, así como a la informalidad y bajos salarios (y alto porcentaje de no asalariados) con que operan muchas de ellas.
21. Es importante precisar que en el Callao se han encontrado dos tipos de demanda laboral. Por un lado, una demanda más sólida, por tratarse de empleo formal, generalmente en grandes empresas, y en sectores estratégicos y más productivos (como la demanda de mecánicos de automóviles, técnicos en construcción mecánica,

obreros de metales, de la manipulación de mercancía, choferes de montacargas y empleados de aprovisionamiento y almacenaje). Por otro lado, existe una demanda más frágil y volátil como la de peluqueros y costureros, ocupaciones de los servicios con ingresos más bajos y ligadas al autoempleo. La oferta educativa debería orientarse a la formación para aquellas ocupaciones con demanda más sólida.

22. Las perspectivas de los empresarios de la industria manufacturera son optimistas. Según un sondeo de opinión mensual a 130 empresas del sector, el 53% de ellas prevé que no sufrirá variación en su producción, el 34% considera que alcanzará un aumento y sólo un 13% prevé una disminución en los próximos meses. Con relación al empleo, el 79% de las empresas consultadas considera que no variará el nivel de empleo, 12% manifestó que tendrá un aumento y solo 9% prevé una disminución en su dotación de personal.
23. En un sondeo a 30 empresas de diversos sectores del Callao, sus voceros manifestaron su preferencia por ciertas competencias: capacidad de trabajo en equipo y de resolución de problemas. La responsabilidad, compromiso con su trabajo y con la empresa, puntualidad y honestidad fueron algunos otros rasgos señalados como más deseables en sus trabajadores.

3.2 CONCLUSIONES

3.2.1 Referidas al número de instituciones

En cuanto al número de instituciones, la investigación realizada revela la carencia de datos estadísticos actualizados referidos a los CETPRO en la región Callao. Esto se evidencia en la disparidad de los datos hallados en las fuentes de información documental consultadas.

La estadística de la DREC registra 26 CETPRO y el PERC consigna 19, mientras que la investigación de campo encontró 27, número similar al que registra el MED. Sin embargo, cuando queremos conocer los datos según el tipo de gestión, es decir, el número de instituciones de gestión pública y privada, el MED registra 18 públicos y 9 privados, la información del PERC registra 4 públicos, 9 privados y 6 de gestión por convenio. Hay 8 CETPRO públicos que no están en la estadística del PERC.

El trabajo de campo ha permitido identificar 27 CETPRO, 23 de ellos están en funcionamiento y 4 se encuentran cerrados. Del total, 17 son públicos y 6 privados. Los CETPRO gestionados por convenio se consideran públicos y son en total 12, de los cuales 10 son gestionados por congregaciones religiosas y dos al Ministerio de Defensa (uno a la Marina de Guerra y el otro a la Fuerza Aérea del Perú).

Un aspecto adicional que arroja el estudio, con referencia a este punto, es que los CETPRO en el Callao no han podido implementar los modelos de gestión que establece la Resolución Ministerial N° 0130 – 2008 ED, debido a la falta de presupuesto. Esto es percibido como un factor que impide gestionar con mayor efectividad los CETPRO, debido a que los directores descuidan sus responsabilidades para realizar tareas logísticas y secretariales.

Esta evidente falta de información actualizada de los CETPRO impide tener una idea exacta de la oferta formativa que se imparte en la región y, por tanto, hacer un seguimiento de la calidad de la formación que se da en cada centro.

3.2.2 Referidas al número de docentes

Igual que en el caso anterior, las cifras estadísticas que se tienen registradas, con respecto al número de docentes que laboran en los CETPRO de la región Callao, varían según las diferentes fuentes de información documentales y más aún con las halladas en el trabajo de campo.

El MED reporta un total de 310 docentes: 135 en el sector público y 175 en el sector privado; el PERC registra 174 docentes: 25 en los CETPRO públicos y 149 en los privados. El trabajo de campo, a partir del recojo de información directa en las instituciones educativas, tiene un registro de 212 docentes: 183 en CETPRO públicos y 29 en privados. Estos últimos datos no discriminan a los docentes que laboran en más de un CETPRO, lo cual es común encontrar dado que pueden tener horarios compartidos o laborar en horas adicionales a su jornada laboral.

Concluimos, igualmente, en que no se tienen estadísticas precisas de la cantidad de docentes que labora en los CETPRO de la región. Hay mayor dificultad para identificar si están laborando en su especialidad, en otra afín o en una diferente a la cual fueron formados. Conocer este dato es importante dado que la calidad de la formación profesional tiene como un elemento importante la idoneidad y experiencia del docente en la especialidad.

3.2.3 En cuanto a la matrícula

En cuanto a la matrícula se presenta una situación similar a los otros aspectos antes mencionados; es decir, la inexistencia de datos estadísticos actualizados en las diferentes fuentes consultadas. Sin embargo podemos destacar los siguientes aspectos:

En primer lugar, se observa una matrícula centrada mayoritariamente en el ciclo básico y es preponderantemente femenina; dos tercios de matriculados son mujeres y con edades que fluctúan entre 18 y 25 años. El estudio de demanda laboral indica que de cada diez desocupados en la región, seis son mujeres; esta sería una de las razones por las cuales existe una alta matrícula femenina.

En este punto sería importante reflexionar sobre la forma de garantizar que la oferta formativa que se brinda a esta población se oriente a la demanda real de ocupaciones y, por tanto, contribuya a elevar los niveles de inserción laboral de este grupo.

En segundo lugar debemos resaltar la correlación directa que existe entre la oferta formativa y la demanda laboral que se da en las ocupaciones vinculadas a hotelería y turismo. En ese sentido, el estudio de oferta laboral registra un incremento del 175% en este sector (periodos comprendidos entre los censos 1993-1994 y 2008), y la demanda de matrícula ubica a esta familia profesional en el tercer puesto entre las más demandadas.

En tercer lugar, el cuadro N° 2.18 del estudio de oferta formativa, nos muestra que las familias profesionales con mayor demanda son las vinculadas a servicios y en menor porcentaje a la producción. Esto pese a que el Plan de Desarrollo Concertado establece que la contribución de la actividad manufacturera al empleo regional es sumamente importante, dado que es la principal empleadora de la región pues capta el 27% del personal ocupado del Callao. Esto requiere mirar nuevamente la oferta formativa para articularla a los sectores de mayor potencialidad y estabilidad económica de la región.

En el estudio de oferta formativa podemos ver que las familias profesionales vinculadas a la producción son dos: artesanía y manualidades (11%) y textil y confecciones (23%). Estas no necesariamente están orientadas a las actividades manufactureras que se desarrollan con mayor frecuencia en la región como son: agroindustria, construcción de buques, fabricación de muebles, vidrio, productos de plástico, químicos, hierro, acero y metalmecánica.

En conclusión, lo que se evidencia en el estudio es que si bien hay una PET educada y que existe una tendencia a privilegiar los estudios técnicos, estos mayormente no están mirando las potencialidades regionales sino más bien están orientadas a satisfacer una demanda social. Por ello es que se hace necesario mirar de manera integral la oferta formativa de la región para que se adapte a la demanda laboral existente.

3.2.4 Tendencia de la matrícula

El estudio de oferta formativa nos muestra que de acuerdo a la matrícula, esta se centra en carreras del sector terciario (comercio y servicios). De ellas, las especialidades de estética personal, hotelería y turismo, y computación registran el 57% del total de la matrícula; son seguidas por la especialidad de textil y confecciones que representa el 23% de la matrícula.

Según el Observatorio Socio Económico y Laboral (OSEL) del Ministerio de Trabajo, el 51,8% de la actividad económica del Callao se concentra en actividades manufactureras (alimentos y bebidas, metal mecánica y fabricación de muebles). Por otro lado, el estudio de demanda laboral en sus conclusiones señala que los mecánicos de automóviles y los técnicos en ingeniería y construcción mecánica son las ocupaciones con mayor demanda en los dos sectores estratégicos del Callao: transporte e industria.

Uno de los datos que llama la atención es el referente a la especialidad de estética personal. El estudio de oferta formativa indica que la percepción de los estudiantes indica un nivel muy bajo de inserción laboral; sin embargo, el estudio de demanda laboral indica que es una de las ocupaciones que ha mejorado notablemente su ingreso. Una de las hipótesis que intenta explicar este fenómeno es que ocupaciones de este tipo son altamente sensibles al crecimiento económico. Así, cuando la situación económica mejora, estas ocupaciones también mejoran; y cuando hay una caída, esta es una de las primeras en caer en empleabilidad e ingresos.

De ambos estudios puede concluirse que, a pesar de existir un marcado crecimiento económico en los sectores de comercio y servicios, la oferta formativa sigue respondiendo a necesidades de aprendizaje y no se ajusta a la demanda laboral y desarrollo de la región Callao.

3.2.5 Pertinencia de la formación

En cuanto a la pertinencia de la formación debemos señalar que existe una suerte de confianza en la formación que se da en los CETPRO. Como se ha mencionado, el 82% de los estudiantes confiaría en el CETPRO para seguir formándose; pero, pese a ello, solo el 42% considera la formación como pertinente, y el 59% considera que debe actualizarse y renovarse.

En cuanto a las prácticas pre profesionales, las cuales forman parte del proceso formativo y contribuyen a su pertinencia, el 68% de alumnos encuestados en el estudio de oferta formativa considera la práctica como valiosa; sin embargo, existe más de la mitad de encuestados, el 53%, que considera que los CETPRO no contribuyen a su realización.

También es importante indicar que, en cuanto a la promoción de emprendimiento, el 62% considera que no se desarrollan capacidades para crear un negocio propio, ni generar el autoempleo. Este aspecto debe ser afrontado por los CETPRO teniendo en cuenta que en la región Callao existe un crecimiento de las MYPES del año 2008 al 2010. En el 2008 se registraban 34.843 MYPES y en el 2010 el número llega a 39.559 (PRODUCE, 2010: p.96), lo que significa un incremento porcentual de 13,53% con respecto al 2008.

En cuanto al desarrollo de capacidades se observa que si bien se valora las capacidades específicas ligadas a la especialidad, existe un alto interés por contar con trabajadores que tengan una formación integral. Así, podemos observar que existe una demanda de trabajadores con habilidad para comprender y seguir instrucciones, la cual es considerada como la habilidad más importante por el empleador; asimismo se demandan habilidades en matemáticas y razonamiento lógico. También es considerada fundamental la competencia de trabajo en equipo y las capacidades para las relaciones interpersonales. En cuanto a las actitudes, la más reconocida es la de responsabilidad, y el compromiso con el trabajo y con la empresa.

Finalmente indicar que si bien es cierto que algunos CETPRO tienen una oferta pertinente, el sector productivo percibe que esta sería mucho más completa si se trabajara los aspectos actitudinales con mayor énfasis, porque en el mundo actual son cada vez más requeridos.

3.2.6 Inserción laboral de egresados

No existen estadísticas sobre los niveles de inserción laboral que tienen los CETPRO con respecto a sus egresados. Las entidades educativas no manejan sistemas de seguimiento institucionalizado a egresados; pese a ello el 58% de los CETPRO ha logrado establecer algún tipo de mecanismo de vinculación con otras instituciones de su entorno (público y privado), aspecto considerado esencial para mejorar la empleabilidad de los egresados.

Se requiere, por tanto, institucionalizar mecanismos de seguimiento a egresados que sirvan para la observación de la demanda laboral; que además contribuyan a la adecuación de la oferta formativa y consoliden un vínculo permanente entre el centro de formación y la empresa.

3.2.7 Ocupaciones con demanda laboral

En el estudio de las tendencias en la demanda en el mercado laboral del Callao, basado en la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), para el período 2008-2011, podemos encontrar que:

- Mecánica automotriz es la de mayor demanda entre las ocupaciones de calificación técnica. Esto se evidencia porque tiene el mayor incremento de ingresos (32,5%) y el más alto índice de trabajadores adecuadamente empleado; en otras palabras, de 10 egresados 7.8 trabajan en su especialidad.
- Los técnicos en ingeniería mecánica (calefacción refrigeración, ventilación, mecánica de motores máquinas y herramientas industriales y agrícolas, construcción naval) se han incrementado en 20% en los últimos cuatro años, y el 98% está adecuadamente empleado.
- Los obreros de la manipulación de mercancía y choferes de montacargas (incluyendo los conductores de camión volquete y elevadores de carga, entre otros) son las ocupaciones con mayor demanda en el sector del almacenaje y transporte de carga. No sólo han crecido sus ingresos a una tasa de 24% en los últimos cuatro años, llegando a un ingreso promedio mensual de 1.363 nuevos soles en el período 2010-2011, sino que gracias a esos buenos ingresos, el 98% de sus trabajadores está en la categoría de adecuadamente empleado.
- Los empleados dedicados al aprovisionamiento y almacenaje también muestran demanda. Con un crecimiento de 7,4% en sus ingresos, estos empleados han incrementado también el empleo adecuado llegando a 97,3% en el período 2010-2011.

- Es necesario prestar especial atención a todas las ocupaciones ligadas a la gestión y administración de la empresa, todas ellas muestran signos muy marcados de incremento de la demanda en el mercado laboral de la región.
- Existe un alto nivel de empleo formal en las actividades de manufactura (90%) y logística (85%) en la región Callao, así como una disminución notable en las actividades de comercio (51%) y de alojamiento y comida (42.7%).
- Las ocupaciones relacionadas con la logística y el almacenamiento han tenido un incremento en los salarios así como en el nivel de empleo adecuado. El incremento de sus ingresos es de 24% y su nivel de ajuste es de 92.4%.

Dado este escenario, se requiere orientar la oferta formativa de los CETPRO e institutos a estas carreras, las cuales han demostrado un crecimiento sostenido en los últimos años y son fuente de un empleo adecuado en la región.

3.2.8 Gasto público en formación técnica

De acuerdo al Proyecto Educativo Regional del Callao 2010-2013, que a su vez cita la información publicada en ESCALE 2011, el gasto público en la región Callao para ETP fue de S/. 1.269 para el año 2009. Es el más bajo de todas las formas y modalidades educativas compartiendo el último lugar con educación inicial (S/. 1.354); el más alto es el de la modalidad superior universitaria con S/. 5.323.00, seguido de la básica especial y superior no universitaria (PERC, 2011: p.44). Esto nos da una idea de que hay potencial de mejora en la intervención del Gobierno Regional del Callao en actividades formativas de ETP.

3.2.9 Ingresos laborales

El estudio muestra, con datos de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), que el ingreso promedio mensual de la población ocupada del Callao es el más bajo de Lima metropolitana comparado con los ingresos que perciben los trabajadores de otros conos de la capital. El ingreso más bajo corresponde a los tejedores de punto a mano que ganan S/. 154.10 y el más alto el de médico y profesionales afines con S/. 3,296.90; el mayor crecimiento de sus ingresos con referencia al año 2010 lo tienen los contadores. Esto se explicaría por el crecimiento de las actividades y el comercio que requieren una mayor especialización y servicios adicionales.

Lo anterior plantea la necesidad de trabajar en la generación de valor agregado en aquellas actividades -como el tejido de punto- que generan los ingresos más bajos, para impulsar una mejora de los salarios de las personas que se desempeñan en estas actividades.

3.2.10 Prospectiva

Una fuente interesante para explorar las perspectivas del empleo en el sector industrial del Callao es la Encuesta Estadística Industrial Mensual, que desde enero del año 2011 aplica la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional del Callao en coordinación con el Ministerio de la Producción.

Con los resultados de esta encuesta se elabora mensualmente un Índice de Opinión Industrial (INOPI) que a lo largo de los seis primeros meses del 2011 ha mostrado una tendencia a la baja con respecto a las ofertas de empleo. Sin embargo las perspectivas de los empresarios del sector son optimistas en términos de su producción y ventas futuras. Esto refleja que el sector industrial en el Callao atraviesa un buen momento.

También cabe resaltar que el estudio revela que, para el año 2015, alrededor de 28.000 nuevos jóvenes se incorporaran a la PEA del Callao (7.000 por año en promedio), los cuales requerirán haber desarrollado alguna capacidad para desempeñarse y emplearse adecuadamente en el mercado laboral existente para ese entonces. Asimismo, desde el punto de vista del emprendimiento, es necesario garantizar la sostenibilidad de las nuevas empresas para disminuir la alta tasa de cierre de los nuevos emprendimientos fortaleciendo las habilidades, conocimientos y actitudes emprendedoras de estos nuevos potenciales empresarios (Villarán, 2011).

En concordancia con la tendencia mundial, los jóvenes del Callao han reducido su tasa de participación en el mercado laboral que era de 68,5% en el 2007, a 65,6% en el año 2010; hecho positivo dado que los jóvenes en lugar de trabajar se están dedicando a los estudios. Esto podría explicarse por la existencia de mayores oportunidades para que los jóvenes puedan realizar estudios.

Esta información sobre la dinámica de incorporación de los más jóvenes al mercado de trabajo es importante. Según el volumen, las tendencias y los años en que ocurrirán cambios -debido a las características demográficas- se puede planificar la actividad

educativa de niños y adolescentes para enfrentar la demanda de preparación para el trabajo, desde la secundaria o apenas egresen de ella.

3.3 RECOMENDACIONES

1. La empleabilidad de los egresados se logrará a partir de una oferta formativa que esté en consonancia con la demanda laboral. La formación profesional es una debilidad de la región que puede superarse dotando de información oportuna (estudios actualizados) a estos centros para tener una oferta formativa actualizada. debido a que
2. Impulsar en estos centros el desarrollo de proyectos productivos que permitan desarrollar en los egresados habilidades de autoempleo o enfrentar con éxito la búsqueda de empleo dependiente.
3. Los CETPRO deberían ofrecer servicios de capacitación diferenciados dirigidos a pequeños empresarios y trabajadores en ejercicio, situación que contribuirá no solo a la sostenibilidad económica del centro de formación, sino que también ayudará a tener actualizada la malla curricular de la oferta formativa.
4. Analizar la posibilidad del incremento de las horas de capacitación en aquellos módulos que abordan temas de mayor complejidad con el fin de contribuir de manera efectiva a la formación por competencias. Por otro lado, la sociedad actual demanda trabajadores con habilidades productivas, disposición al emprendimiento y nociones de ciudadanía, que demuestren competencias genéricas necesarias para su aplicación en el trabajo y en su vida diaria.
5. Existe la necesidad de atender a los CETPRO con acuerdos multisectoriales claros. Para ello es necesario la articulación y coordinación y complementariedad entre el Ministerio de Educación, IPEBA, Ministerio de Trabajo, Gobierno Regional del Callao, Dirección Regional de Educación y UGEL para que no se pierdan de vista las tareas comunes y los temas transversales que requieren ser atendidos en la región Callao.
6. No todas las instituciones cuentan con la información estadística actualizada. Algunas de ellas tuvieron que elaborarla frente a la solicitud de información.
7. Los CETPRO deberían contar con un programa de seguimiento a los egresados. Esta es una herramienta necesaria para la mejora de la calidad del servicio educativo, con el fin de medir la inserción laboral y autoevaluarse.

8. Es conveniente realizar formación y evaluación del personal docente que actualmente labora en los CETPRO, así como establecer programas de actualización en el ámbito de la formación técnica que imparten. Algunas opciones se inician con una buena meta de atención y en transcurso del desarrollo del módulo se dan las deserciones.
9. Para lograr la calidad esperada en los egresados se debe impulsar el establecimiento de alianzas estratégicas entre las instituciones educativas, teniendo en cuenta el área de formación técnica desarrollada; lo mismo se debe hacer con el sector empresarial. De esta manera garantizarán la calidad profesional de sus egresados.
10. El Ministerio de Educación debe contemplar la posibilidad de contratar personal con experiencia en el sector productivo, con el fin de contribuir al aseguramiento de la pertinencia de la formación técnica.
11. Derogación de aquellas normas que no guardan coherencia con la realidad educativa, ni socioeconómica de la región y del país; también de otras, de menor valor resolutivo y que, sin embargo, se exige su cumplimiento (es el caso de resoluciones directorales, o de oficio emitidos desconociendo resoluciones ministeriales o vice ministeriales, etc.).
12. Los CETPRO requieren contar con un sistema de intermediación laboral como herramienta que permita a los beneficiarios ingresar al mercado laboral. A la vez se trata que este servicio favorezca el encuentro de los diferentes actores que contribuyen a la formación y el trabajo; es decir, un sistema de intermediación que ofrezca información permanente y actualizada sobre las ofertas de empleo, oportunidades de formación y capacitación, sobre las tendencias del mercado laboral, políticas de empleo, los servicios de intermediación laboral existentes y/o sobre reclutamiento de personal, entre otros.
13. Lograr que los representantes del empresariado se comprometan con la mejora de la formación de los estudiantes, teniendo en cuenta que esta es una inversión que rendirá beneficios en el sector productivo involucrado.
14. Promover la formación de órganos de consulta y/o mesas sectoriales en el ámbito de la región en las cuales participen las autoridades locales, organismos empresariales y los CETPRO, con el propósito de encontrar puntos de coincidencia, eliminar las distancias entre la oferta y la demanda, y encontrar caminos que conlleven al mejoramiento de la formación técnica.

Anexo 1

Callao: Ingresos promedio por ocupación principal 2008-09 y 2010-11 Ranking según crecimiento (Nuevos soles)

Ocupación	2008-2009	2010-2011	Crecimiento
1 Contadores	1.939,3	2.720,2	40,3
2 Médicos y profesionales afines (excepto personal de enfermería)	2.384,6	3.296,9	38,3
3 Peluqueros y especialistas en tratamiento de belleza	542,7	733,1	35,1
4 Pintores de edificios y construcciones	525,2	703,1	33,9
5 Pintores no clasificados en otra categoría	766,6	1.016,9	32,7
6 Mecánicos de vehículos de motor	763,4	1.011,9	32,5
7 Pescadores de agua dulce y en aguas costeras	653,5	865,9	32,5
8 Personal de enfermería de nivel medio (técnico)	768,7	1.015,5	32,1
9 Sastres y modistos	561,2	731,8	30,4
10 Auxiliares de Educ. y otros profesionales de la enseñanza	415,1	526,0	26,7
11 Albañiles	992,0	1.253,4	26,4
12 Tejedores de punto a mano	123,8	154,1	24,5
13 Obreros de manipulación de mercancía y choferes montacargas	1.099,5	1.363,2	24,0
14 Abogados	2.011,6	2.478,7	23,2
15 Jefes de empleados administrativos	2.365,6	2.869,0	21,3
16 Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	516,87	625,4	21,0
17 Electricista, electricista y otros (no técnicos)	35,2	883,3	20,2
18 Técnicos en ingeniería mecánica y construcción mecánica	1.246,7	1.495,7	20,0
19 Carpinteros y parqueteros de construcción	758,3	894,7	18,0
20 Profesores de educación secundaria y básica	1.047,7	1.229,7	17,4
21 Telefonistas	726,5	834,1	14,8
22 Peones de montaje, embaladores manuales y otros	709,4	808,7	14,0
23 Otros obreros manufactureros y trabajadores asimilados	272,6	309,0	13,4
24 Inspectores de seguridad y salud, control de calidad y obras y edif.	1.488,3	1.665,7	11,9
25 Peones de la construcción de edificios	723,3	809,2	11,9
26 Peleteros, cocedores, bordadores y trabajadores asimilados	469,4	523,0	11,4
27 Recepcionistas y empleados de oficina y agencia de viajes	829,7	921,3	11,0
28 Conductores de vehículos de motor	1.016,8	1.127,4	10,9
29 Cobradores y vendedores de los servicios de transporte	844,6	931,7	10,3
30 Empleados de servicios de transporte	1.078,0	1.187,1	10,1
31 Profesores de educación inicial o pre-escolar	785,0	862,9	9,9
32 Técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	1.250,3	1.364,6	9,1
33 Secretarías, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras de máq.	1.062,7	1.156,7	8,9

34 Técnicos en administración	2.028,9	2.206,0	8,7
35 Mensajeros y repartidores	640,5	695,4	8,6
36 Obreros de labra de metales (herrereros, ajustadores, pulidores)	973,9	1.053,9	8,2
37 Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	1.075,6	1.155,3	7,4
38 Cajeros, pagadores, cobradores de ventanilla	824,3	882,4	7,0
39 Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fábrica	1.359,1	1.444,8	6,3
40 Decoradores y diseñadores	959,7	1.018,1	6,1
41 Carteros y mensajeros	684,7	720,6	5,2
42 Auxiliares en administración, contabilidad y derecho	1.061,4	1.114,6	5,0
43 Profesores y/o maestros de primaria	986,3	1.030,3	4,5
44 Panaderos, pasteleros, confiteros y obreros de la fabricación	651,6	674,5	3,5
45 Soldadores, chapistas, caldereros y montadores de estruc. metálic.	1.017,9	1.050,6	3,2
46 Bármanes y trabajadores asimilados	551,7	568,3	3,0
47 Empleados de servicios administrativos	1.259,1	1.296,5	3,0
48 Cocineros calificados	753,9	773,2	2,6
49 Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	440,3	444,1	0,9
50 Porteros, guardianes y afines	818,9	821,1	0,3
51 Operadores en control de equipos informáticos	957,6	955,8	-0,2
52 Personal de los servicios de protección y seguridad	1.012,9	988,9	-2,4
53 Técnicos en estadística, matemáticas y programación por comput.	1.640,6	1.583,2	-3,5
54 Peones de carga	757,7	728,4	-3,9
55 Ebanista, operadores de maq. de labrar madera y trab. asim.	929,3	832,3	-10,4
56 Otros oficinistas	733,7	644,9	-12,1

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo 2008-2011.

Anexo 2

Callao: Porcentaje de ocupados con empleos adecuados según ingreso mínimo referencial 2008-09 y 2010-11

Ocupaciones	2008-2009	2010-2011	Diferencia %
1 Peluqueros, especialista en trat.de belleza y trabajadores afin.	29,8	68,3	38,5
2 Secretarías, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras de maquina	57,4	91,9	34,5
3 Telefonistas	54,1	86,8	32,7
4 Mecánicos de vehículos de motor	46,7	77,9	31,2
5 Personal de enfermería de nivel medio (técnico)	48,2	78,6	30,5
6 Profesores de educación secundaria y básica	67,1	95,3	28,2
7 Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	24,3	52,2	27,9
8 Peones de montaje, embaladores manuales y otros peones de l	56,3	83,4	27,1
9 Electricista, electricista y otros (incluye a trabajadores	45,6	72,5	26,8
10 Peones de la construcción de edificios	51,0	77,7	26,7
11 Obreros de labra de metales (herrereros, ajustadores, pulidor	64,3	89,7	25,3
12 Panaderos, pasteleros, confiteros y obreros de la fabricación	36,7	61,7	25,1
13 Barmanes y trabajadores asimilados	28,6	52,6	24,0
14 Profesores de educación inicial o pre-escolar	49,3	72,9	23,6
15 Mensajeros y repartidores	46,8	70,2	23,4
16 Auxiliares en administración, contabilidad, del derecho, te	62,2	84,2	22,0
17 Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos,	17,0	37,7	20,7
18 Porteros, guardianes y afines	56,7	77,1	20,4
19 Peones de carga	49,2	69,1	19,9
20 Otros profesionales de la enseñanza	16,3	35,5	19,2
21 Cobradores y vendedores de los servicios de transporte y afin	64,5	82,5	18,0
22 Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fabrica	77,0	94,8	17,9
23 Empleados de servicios administrativos	81,0	98,2	17,2
24 Peleteros, cocedores, bordadores y trabajadores asimilados	27,9	45,0	17,1
25 Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	80,7	97,3	16,6
26 Cajeros, pagadores, cobradores de ventanilla	64,1	80,7	16,6
27 Albañiles	75,4	91,8	16,4
28 Profesores y/o maestros de primaria	68,1	84,2	16,0
29 Conductores de vehículos de motor	79,8	94,8	14,9
30 Personal de los servicios de protección y seguridad y otros	85,3	100,0	14,7
31 Fontaneros, soldadores, chapistas, caldereros y montadores	72,9	87,3	14,4
32 Cocineros calificados	49,2	63,1	13,9
33 Ebanista, operadores de maq. de labrar madera y trab. asim.	55,1	68,9	13,8

34 Otros oficinistas	46,9	60,1	13,2
35 Contadores	88,4	100,0	11,6
36 Técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	78,6	89,9	11,3
37 Decoradores y diseñadores	70,4	81,6	11,2
38 Obreros de la manipulación de mercancía y materiales de	88,6	98,1	9,5
39 Inspectores de obras, prevención e investigación de incendio	93,0	100,0	7,0
40 Técnicos en administración	90,5	96,7	6,2
41 Abogados	94,8	100,0	5,2
42Técnicos en ingeniería mecánica y construcción mecánica	96,2	97,9	1,7
43 Técnicos en estadística, matemáticas y programación por comp.	96,7	97,7	1,0
44 Jefes de empleados administrativos	100,0	100,0	0,0
45 Profesores de universidades, Esep y otros centros de educación	100,0	97,2	-2,8
46 Médicos y profesionales afines (excepto el personal de enfermería)		100,0	
47 Administradores de empresas (profesional)		100,0	
48 Profesionales de la informática		100,0	
49 Empleados de servicios de transporte		100,0	
50 Empleados contables y financieros		96,1	
51 Carteros y mensajeros		86,9	
52 Obreros fabricación productos de plástico		84,8	
53 Peones de transporte: conductores de vehículos accionados a		83,6	
54 Recepcionistas y empleados de oficina y agencia de viajes		77,2	
55 Operadores de entrada de datos, maq. perforadora, tarjetas,		72,7	
56 Pintores de edificios y construcciones		51,3	

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo 2008-2011.

Anexo 3

Callao: Adecuación entre nivel educativo y ocupación desempeñada, 2008-09 y 2010-11 (porcentaje de trabajadores ocupados)

Ocupaciones	2008-2009			2010-2011		
	Sobreutilizado	Adecuado	Subutilizado	Sobreutilizado	Adecuado	Subutilizado
Conductores de vehículos de motor	0,0	80,6	19,4	0,0	82,0	18,0
Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	0,0	26,0	74,0	0,0	33,5	66,5
Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos,	0,0	42,7	57,3	0,0	42,4	57,6
Cocineros calificados	0,0	88,3	11,7	0,0	86,3	13,7
Albañiles	0,0	93,4	6,6	0,0	93,4	6,6
Peones de la construcción de edificios	0,0	51,3	48,7	0,0	44,1	55,9
Técnicos en administración	50,0	19,1	30,9	49,0	33,0	18,0
Peleteros, cosedoras, bordadores y trabajadores asimilados	0,0	88,3	11,7	0,0	88,6	11,4
Peones de montaje, embaladores manuales y otros peones	0,0	19,6	80,4	0,0	22,0	78,0
Peones de carga	0,0	46,4	53,6	0,0	47,6	52,4
Auxiliares en administración, contabilidad, del derecho, te	0,0	47,3	52,7	0,0	37,1	62,9
Fontaneros, soldadores, chapistas, caldereros y montadores	0,0	83,2	16,8	0,0	87,5	12,5
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	0,0	60,7	39,3	0,0	57,2	42,8
Secretarías, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras de maq	0,0	27,0	73,0	0,0	57,3	42,7
Personal de los servicios de protección y seguridad y otros	0,0	86,4	13,6	0,0	87,1	12,9
Empleados de servicios administrativos	0,0	32,9	67,1	0,0	43,0	57,0
Porteros, guardianes y afines	0,0	20,6	79,4	0,0	31,6	68,4
Otros profesionales de la enseñanza	56,8	43,2	0,0	48,2	51,8	0,0
Barmanes y trabajadores asimilados	0,0	90,8	9,2	0,0	91,0	9,0
Mecánicos de vehículos de motor	0,0	84,5	15,5	0,0	90,5	9,5
Cobradores y vendedores de los servicios de transporte y af	0,0	40,1	59,9	0,0	44,1	55,9
Obreros de labra de metales (herrerros, ajustadores, pulidor	0,0	83,6	16,4	0,0	88,3	11,7
Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fabr	47,9	36,8	15,3	45,3	39,7	15,0
Inspectores de obras, prevención e investigación de incendi	42,3	35,0	22,7	58,0	24,6	17,5
Electricista, electricista y otros (incluye a trabajadores	0,0	83,4	16,6	0,0	84,0	16,0
Técnicos en ingeniería mecánica y construcción mecánica	12,4	87,6	0,0	7,0	88,8	4,1

Panaderos, pasteleros, confiteros y obreros de la fabricaci	0,0	73,6	26,4	0,0	92,0	8,0
Peluqueros, especialista en trat.de belleza y trabajadores	0,0	86,7	13,3	0,0	91,2	8,8
Profesores de educación secundaria y básica	3,5	96,5	0,0	0,0	100,0	0,0
Cajeros, pagadores, cobradores de ventanilla	0,0	60,3	39,7	0,0	49,5	50,5
Ebanista, operadores de maq. de labrar madera y trab. asim.	0,0	78,4	21,6	0,0	90,6	9,4
Telefonistas	0,0	56,3	43,7	0,0	56,5	43,5
Técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	0,0	95,0	5,0	9,7	81,5	8,8
Decoradores y diseñadores	33,0	62,6	4,4	33,1	51,4	15,5
Jefes de empleados administrativos	28,0	18,8	53,2	16,3	26,8	56,9
Pintores de edificios y construcciones	0,0	43,8	56,2	0,0	40,1	59,9
Mensajeros y repartidores	0,0	33,4	66,6	0,0	29,0	71,0
Otros obreros manufactureros y trabj. asimilados	0,0	89,0	11,0	0,0	89,5	10,5
Técnicos en estadística, matemáticas y programación por com	8,6	81,8	9,6	1,9	66,9	31,2
Obreros de la manipulación de mercancía y materiales y de m	0,0	88,0	12,0	0,0	92,4	7,6
Recepcionistas y empleados de oficina y agencia de viajes	0,0	52,5	47,5	0,0	51,2	48,8

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo 2008-2011.

Anexo 4

Callao: Ingresos promedio por ocupación principal 2008-09 y 2010-11 (ordenado según promedio de ingresos 2010-2011)

Ocupaciones	2008-2009	2010-2011	Crecimiento
1 Médicos y profesionales afines (excepto personal de enfermería)	2,384.6	3,296.9	38.3
2 Jefes de empleados administrativos	2,365.6	2,869.0	21.3
3 Contadores	1,939.3	2,720.2	40.3
4 Abogados	2,011.6	2,478.7	23.2
5 Técnicos en administración	2,028.9	2,206.0	8.7
6 Inspectores de seguridad y salud, control de calidad y obras y edif.	1,488.3	1,665.7	11.9
7 Técnicos en estadística, matemáticas y programación por computadora	1,640.6	1,583.2	-3.5
8 Técnicos en ingeniería mecánica y construcción mecánica	1,246.7	1,495.7	20.0
9 Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fábricas	1,359.1	1,444.8	6.3
10 Técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	1,250.3	1,364.6	9.1
11 Obreros de manipulación de mercancía y choferes montacargas	1,099.5	1,363.2	24.0
12 Empleados de servicios administrativos	1,259.1	1,296.5	3.0
13 Albañiles	992.0	1,253.4	26.4
14 Profesores de educación secundaria y básica	1,047.7	1,229.7	17.4
15 Empleados de servicios de transporte	1,078.0	1,187.1	10.1
16 Secretarías, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras de máq.	1,062.7	1,156.7	8.9
17 Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	1,075.6	1,155.3	7.4
18 Conductores de vehículos de motor	1,016.8	1,127.4	10.9
19 Auxiliares en administración, contabilidad y derecho	1,061.4	1,114.6	5.0
20 Obreros de labra de metales (herreros, ajustadores, pulidores)	973.9	1,053.9	8.2
21 Soldadores, chapistas, caldereros y montadores de estruc. metálicas	1,017.9	1,050.6	3.2
22 Profesores y/o maestros de primaria	986.3	1,030.3	4.5
23 Decoradores y diseñadores	959.7	1,018.1	6.1
24 Pintores no clasificados en otra categoría	766.6	1,016.9	32.7
25 Personal de enfermería de nivel medio (técnico)	768.7	1,015.5	32.1
26 Mecánicos de vehículos de motor	763.4	1,011.9	32.5
27 Personal de los servicios de protección y seguridad	1,012.9	988.9	-2.4
28 Operadores en control de equipos informáticos	957.6	955.8	-0.2
29 Cobradores y vendedores de los servicios de transporte	844.6	931.7	10.3
30 Recepcionistas y empleados de oficina y agencia de viajes	829.7	921.3	11.0
31 Carpinteros y parqueteros de construcción	758.3	894.7	18.0
32 Electricista, electronicista y otros (no técnicos)	735.2	883.3	20.2
33 Cajeros, pagadores, cobradores de ventanilla	824.3	882.4	7.0

34 Pescadores de agua dulce y en aguas costeras	653.5	865.9	32.5
35 Profesores de educación inicial o pre-escolar	785.0	862.9	9.9
36 Telefonistas	726.5	834.1	14.8
37 Ebanista, operadores de maq. de labrar madera y trab. asim.	929.3	832.3	-10.4
38 Porteros, guardianes y afines	818.9	821.1	0.3
39 Peones de la construcción de edificios	723.3	809.2	11.9
40 Peones de montaje, embaladores manuales y otros	709.4	808.7	14.0
41 Cocineros calificados	753.9	773.2	2.6
42 Peluqueros y especialista en trat. de belleza	542.7	733.1	35.1
43 Sastres y modistos	561.2	731.8	30.4
44 Peones de carga	757.7	728.4	-3.9
45 Carteros y mensajeros	684.7	720.6	5.2
46 Pintores de edificios y construcciones	525.2	703.1	33.9
47 Mensajeros y repartidores	640.5	695.4	8.6
48 Panaderos, pasteleros, confiteros y obreros de la fabricación de pan	651.6	674.5	3.5
49 Otros oficinistas	733.7	644.9	-12.1
50 Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	516.8	625.4	21.0
51 Barmanes y trabajadores asimilados	551.7	568.3	3.0
52 Auxiliares de Educ. y otros profesionales de la enseñanza	415.1	526.0	26.7
53 Peleteros, cosedores, bordadores y trabajadores asimilados	469.4	523.0	11.4
54 Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	440.3	444.1	0.9
55 Otros obreros manufactureros y trabajadores asimilados	272.6	309.0	13.4
56 Tejedores de punto a mano	123.8	154.1	24.5

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo 2008-2011

- **Banco Mundial. (2011).** *Perú en el umbral de una nueva era: lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente.* Lima: Banco Mundial.
- **Díaz-Albertini Figueras, Javier; Mendoza, Iván y Heredia, Nadine. (2004).** *Méritos y contactos: la influencia de las relaciones interpersonales en el empleo ejecutivo.* Lima: Universidad de Lima.
- **Instituto de Transferencia de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales (ITACAB) y Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y del Desarrollo (CAPLAB).** (2009). *Estudio prospectivo de la formación para el trabajo productivo y competitivo en el Perú al 2020: escenarios y marco de acción estratégico.* Lima: ITACAB, CAPLAB.
- **Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2004).** *Panorama laboral 2004: América Latina y el Caribe.* Lima: OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- **Perú. Congreso de la República. (2006).** *Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE.* 19 de mayo de 2006.
- **Perú. Congreso de la República. (2003).** *Ley N° 28044 Ley General de Educación.* 28 de julio de 2003.
- **Perú. Gobierno Regional del Callao. (2011).** *Proyecto educativo regional Callao 2010-2023.* Callao: El Gobierno Regional.
- **Perú. Gobierno Regional del Callao. (2010).** *Plan de desarrollo concertado de la Región Callao 2011 - 2021.* Callao: El Gobierno Regional.
- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2011).** *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana: trimestre móvil julio-agosto- setiembre 2011.* Lima: INEI.
- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010a).** *Provincia Constitucional del Callao: IV censo nacional económico 2008: resultados definitivos.* Lima: INEI.

- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010b).** *Boletín especial 22: Perú, estimaciones y proyecciones de población departamental, por años calendario y edades simples 1995-2025.* Lima: INEI.
- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2010c).** *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamentos, 2001-2009.* Lima: INEI.
- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2008).** *Perfil socio-demográfico de la Provincia Constitucional del Callao: censos nacionales 2007: XI de población y VI de vivienda.* Lima: INEI.
- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2007).** *Censos nacionales 2007: XI de población y VI de vivienda: sistema de consulta de datos.* Lima.
- **Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI y Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (1996).** *Estudio de las características cuantitativas y cualitativas de la producción de servicios de capacitación en trece provincias del Perú.* Lima.
- **Perú. Ministerio de Educación - MED. (2003).** *Resolución Vice Ministerial 0085-2003-ED Catálogo nacional de títulos y certificaciones.* [disco compacto]. Lima: MED.
- **Perú. Ministerio de Educación - MED. (2008a).** *Diseño curricular básico de la educación técnico productiva: ciclo medio.* Lima: MED.
- **Perú. Ministerio de Educación - MED. (2008b).** *Resolución Ministerial 0130-2008-ED Aprueban normas complementarias para la adecuación de la organización y funciones de los centros de educación técnico productiva - CETPRO.* 7 marzo de 2008.
- **Perú. Ministerio de Educación - MED. (2012).** *ESCALE: Estadística de la calidad educativa.* Lima. <<http://escale.minedu.gob.pe/inicio>>
- **Perú. Ministerio de Educación - MED, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD y Agencia Alemana de Cooperación Técnica - GTZ. (1993).** *El mercado de trabajo técnico y profesional y la oferta y demanda de educación superior.* Lima: Cadillo.

- **Perú. Ministerio de Educación - MED y Agencia Española de Cooperación Internacional - AECI. (1995).** *Demanda de educación técnica en el Perú.* Lima: MED; AECI.
- **Perú. Ministerio de la Producción. (2011).** *Estadísticas: micro y pequeña empresa 2010.* Lima.
- **Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2010).** *Diagnóstico socio económico laboral de la Región Callao.* Callao: MTPE.
- **Rodríguez Cuba, Javier. (1995).** *De profesional a taxista: el mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90.* Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC.
- **Rodríguez Cuba, Javier. (2003).** "Oferta educativa, demanda del mercado laboral y expectativas de los jóvenes en el departamento de Cusco". Lima.
- **Rodríguez Cuba, Javier. (2009).** *Índice de empleabilidad de los jóvenes.* Madrid: Fundación Carolina. Consulta: 18 setiembre 2011.
<<http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/avancesinvestigacion/Documents/AI32Empleabilidadjóvenes.pdf>>
- **Saavedra, Jaime y Chacaltana, Juan. (2000).** *Los jóvenes pobres y la capacitación en Perú, en Formación, pobreza y exclusión.* Montevideo: CINTERFOR.
- **Scurrah Carroll, Martin J. (1982).** "Empleo intelectual en el Perú: el sobreempleo de la minoría y el subempleo de la mayoría". *Apuntes*, año 7, número 12.
- **Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo - SNV (2009).** *Caracterización del mercado laboral para ocupaciones técnicas en Lima metropolitana.* Lima: SNV.
- **UNESCO. International Centre for Technical and Vocational Education and Training - UNEVOC. (2010).** Educación y formación para un mundo del trabajo en mutación: *Reunión internacional de expertos (7-9 diciembre 2009: Hangzhou, China).* Consulta: 12 de setiembre 2010.
<<http://www.unevoc.unesco.org/article.php?lt=54&lang=es>>

- **Velasco Barraza, Carlos. (2007).** “Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe”. Santiago.
- **Viilarán, Fernando y Mifflin, Iván; coordinadores. (2009).** *Creando riqueza desde abajo: las micro y pequeñas empresas en el Perú*. Lima: Congreso de la República.
- **Villarán, Fernando, coord. (2001).** *Participación de las empresas en la formación de recursos humanos*. Lima: Ministerio de Educación.
- **Weinberg, Pedro Daniel. (2004).** *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Ponencia presentada en Foro Mundial de Educación. Porto Alegre.
- **Yamada Fukusaki, Gustavo. (2007).** *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Lima: Universidad del Pacífico; Consorcio de Investigación Económica y Social - CIES.

Demanda laboral y oferta formativa en Educación Técnico Productiva de la Región Callao

La relación entre el sector productivo y centros de formación ha sido complicada y distante, pese a que entre ambos debe existir una ruta de doble vía que garantice su sobrevivencia. La oferta formativa actual evidencia falta de pertinencia a las demandas del sector productivo, trayendo como consecuencia bajos niveles de empleo que ocasionan baja productividad y competitividad.

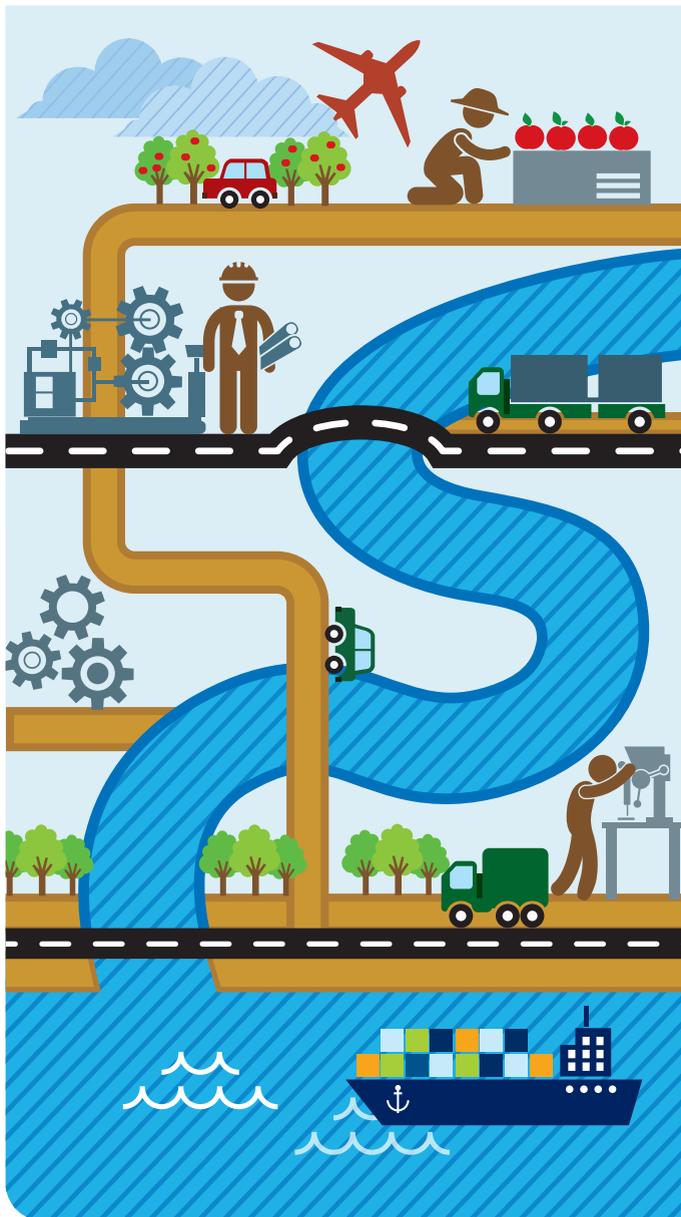
La articulación entre oferta formativa y demanda laboral es necesaria para favorecer la inserción laboral de los egresados de los centros de formación, sobre todo de especialidades técnicas, que son las más requeridas por el sector productivo y se ofertan principalmente en los CETPRO.

La presente publicación presenta dos estudios, realizados en el Callao, que dan cuenta de la situación de la oferta formativa y de la demanda laboral en esa región. En base a los resultados de ambas investigaciones, se expone un conjunto de conclusiones para contribuir al fortalecimiento del vínculo que debe existir entre formación y trabajo.

ISBN: 978-612-46406-9-8



INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA



**SERIE
ESTUDIOS Y EXPERIENCIAS**