



LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN TACNA



Noviembre 2015

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dr. Daniel Ysau Maurate Romero
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Dr. Cayo César Galindo Sandoval
Viceministro de Trabajo

Dra. María del Rosario Villafuerte Bravo
Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Eco. Elizabeth Cornejo Maldonado
Directora General de Promoción del Empleo.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO TACNA

Máster Eliana Vásquez Ordoñez
Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Tacna

OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL TACNA

Eco. Carlos Quispe Pumaille
Coordinador Regional OSEL

Eco. Roberth Enrique Rico Quispe
Analista Regional OSEL

ASISTENCIA TÉCNICA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO ECONÓMICO LABORAL (DISEL) MTPE

Eco. Mauro Solís Gonzáles
Director (e) DISEL

Est. Edgar Alejandro Vera Díaz
Coordinador de la OSEL

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	6
1.1 Género y sexo	6
1.2 Mujer y discriminación.....	7
1.3 Ocupaciones femeninas.....	8
2 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	9
2.1 La mujer en el mercado laboral mundial	9
2.2 La mujer en el mercado laboral de América Latina	11
2.3 La mujer en el mercado laboral peruano.....	12
3 LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN TACNA	14
3.1 Características demográficas y sociales.....	14
3.2 Tasa bruta de natalidad y tasa global de fecundidad	15
3.3 Participación de la mujer en la oferta laboral	16
3.3.1 Composición de la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina.....	16
3.3.2 Indicadores laborales.....	18
3.3.3 Evolución de los indicadores laborales.....	19
a. Tasa de actividad	20
b. Tasa de ocupación (ratio empleo/población).....	21
3.4 Características de las mujeres ocupadas	22
3.4.1 PEA ocupada femenina según nivel educativo.....	22
3.4.2 PEA ocupada femenina según ramas de actividad.....	24
3.4.3 PEA ocupada femenina según categoría ocupacional.....	25
3.4.4 PEA ocupada femenina según grupo ocupacional	26
3.4.5 PEA ocupada femenina según estructura de mercado	27
3.5 Ingresos laborales de la PEA ocupada femenina	28
4 EMPLEO VULNERABLE Y CALIDAD DE EMPLEO FEMENINO	30
4.1 La mujer en empleo vulnerable	31
4.2 Calidad de empleo femenino	33
4.2.1 Índice de calidad de empleo femenino	34
COMCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	39
GLOSARIO DE TÉRMINOS	41

PRESENTACIÓN

El Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Tacna, pone a disposición de las instituciones públicas y privadas, investigadores, estudiantes y público en general el presente estudio denominado “La Mujer en el Mercado Laboral en la Región Tacna”, el cual contiene información relevante sobre la situación actual de la mujer en el mercado laboral, analizando los principales indicadores de empleo, con la finalidad de que se constituya en un instrumento de consulta que contribuya a la toma de decisiones para la generación de políticas públicas, planes, programas y acciones que permitan mejorar las condiciones de empleo de la mujer.

En general, la participación de la mujer en el mercado laboral ha ido en aumento y ha ido contribuyendo al progreso y desarrollo de la región. Sin embargo, sigue enfrentando desventajas derivado de diversos factores; por un lado están las menores tasas de logro educativo y capacitación laboral con relación a los hombres, lo cual conlleva a que tengan menores posibilidades de insertarse en un trabajo, y si lo logran lo harán en empleos más precarios, de baja productividad y de bajos salarios. De otro lado, están aspectos sociales y culturales que suelen tener influencia en la decisión de trabajar de la mujer, limitando sus opciones laborales hacia ocupaciones femeninas de menor status socioeconómico.

El presente estudio es de tipo descriptivo y analítico. Para su elaboración se han utilizado como fuentes principales de información: El Censo Nacional 2007 XI de Población y VI de Vivienda, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) con metodología actualizada, los resultados de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2010 y 2014.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos las mujeres han obtenido logros reconocidos, y entre ellos está el mayor acceso en el empleo y una mejora en sus niveles de vida, pero en países en desarrollo entre ellos en Perú, la población femenina todavía sigue enfrentando menores oportunidades en los aspectos educativos, sociales y económicos con relación a los hombres. Asimismo, las mujeres se encuentran trabajando en empleos de baja productividad, ya sea en forma dependiente o independiente y como consecuencia perciben reducidos salarios.

El presente informe “La mujer en el mercado laboral en la región Tacna”, elaborado por el Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de Tacna, da cuenta de la situación y evolución de la participación de las mujeres en el campo laboral, desde una perspectiva de género. Haciendo énfasis en aquellas variables donde la brecha de género es más abierta en perjuicio de la mujer, y que ameritan el diseño de estrategias que garanticen condiciones de empleo digno para todas las personas.

El presente estudio está organizado en cuatro capítulos: En el primer capítulo, se analizan algunas definiciones importantes de carácter teórico y conceptual de la mujer y el trabajo. En el segundo, se analizan algunos indicadores y tendencias del empleo femenino a nivel mundial, América Latina y para el caso peruano a nivel nacional. El tercer capítulo es la parte principal del estudio donde se analiza la mujer en el mercado laboral en la región Tacna; así como los indicadores demográficos que caracterizan a las mujeres, tal como tasa bruta de natalidad y un análisis de proyección de la población y fecundidad, así también se analiza la Población en Edad a Trabajar (PET) , Población Económicamente Activa (PEA), evolución de los principales indicadores laborales, características de la PEA ocupada según nivel educativo, rama de actividad, categoría ocupacional, grupo ocupacional, estructura de mercado e ingresos laborales.

Y en el cuarto capítulo, se hace un pequeño análisis de las características de mujeres en empleos vulnerables; así como las variables básicas que intervienen en el cálculo del Índice de Calidad de Empleo (ICE) como son: Ingreso, modalidad de contratación, afiliación a la seguridad social y horario de trabajo; y como resultado se calcula el Índice de Calidad de Empleo (ICE). Finalmente, se desarrollan las principales conclusiones arribadas del presente estudio.

1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 Género y sexo

La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido un fenómeno social que ha trastocado el esquema tradicional del trabajo basado en el sexo de los individuos, y con ello la necesidad de evaluar aquellos modelos culturales arraigados en la sociedad como los roles de género, que relegan a la mujer a las tareas domésticas no remuneradas (rol reproductivo) y al hombre el trabajo remunerado fuera del hogar (rol productivo).

En la actualidad la mujer se inserta al campo laboral como trabajadora y a la vez como agente económico, pero no en las mismas condiciones que los hombres, por lo que amerita realizar una reflexión y análisis de aquellos factores que generan desigualdad y discriminación en el mercado laboral en detrimento de los derechos fundamentales de la persona.

Estas desigualdades entre hombres y mujeres no tienen una causa natural sino que son socialmente construidas. Se caracterizan por no contar con sustento físico, biológico ni sustento en las capacidades de las personas, sino solo en la forma como las sociedades valoran diferenciadamente a mujeres y a hombres de acuerdo a un sistema de consideraciones sociales y culturales.¹

Siendo el enfoque de derechos humanos el punto de partida para el análisis de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, implica que tanto hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y las mismas condiciones para desenvolverse y desarrollarse laboralmente (Heidi Fritz H. y Teresa Valdés E). así también, es conveniente citar la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) que en su artículo primero señala la igualdad en los seres humanos en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, y en el artículo dos menciona que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”²

En este sentido, es necesario analizar el concepto de sexo y género a fin de determinar los factores que generan desigualdad y que vulneran derechos de hombres y mujeres.

Es así, “la definición de sexo se sustenta en lo biológico y natural, incluye lo genético, anatómico y fisiológico hormonal y viene determinado en el momento de la concepción; en cambio, el término género es una categorización social, determinado por la cultura a través de la socialización.

¹ MTPE, la mujer en el mercado laboral peruano 2009, p. 11
²Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Artículo 1 y 2.

El género, es aprendido, no es natural, no se nace con él, se aprende. El aprendizaje de una cultura y de los modelos de género involucra, por lo general, procesos no conscientes, implícitos, internalizados a través de una práctica no reflexiva formando parte de los hábitos y las costumbres. El género, por tanto, es distinto del sexo, ya que apunta a las características biológicas que diferencian a macho y hembra, sobre las cuales se construyen las distinciones y desigualdades sociales de género. El género Es una construcción social y cultural (simbólica) de la diferencia biológica. Lo social apunta a las relaciones sociales de género, a la división del trabajo o actividades que hacen hombres y mujeres, es decir, a las prácticas”³.

En ese sentido, género es una categoría de análisis que hace referencia a las relaciones sociales y de poder que se establecen entre mujeres y hombres; y tiene que ver con los comportamientos, roles, posibilidades y oportunidades distintas a cada sexo, entre otros.

1.2 Mujer y discriminación

La discriminación, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una conducta que considera inferiores a las personas por motivos de raza, clase social, sexo, religión, política u otros motivos ideológicos; y discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorables debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo. Asimismo, el artículo 1.a de la convención sobre discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación”.

La discriminación se visualiza en diferentes esferas de nuestra sociedad, y la discriminación en el trabajo por razones de género se hace más evidente en los niveles de participación en el mercado de trabajo, retribución salarial, las posibilidades de ascenso en la jerarquía organizacional, entre los más importantes. “Reskin & Padavic (1994) menciona tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: La asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores”⁴.

3 Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), “Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico – conceptual”, diciembre 2006, volumen I, p. 24.

4 María Antonia Ribas Bonet (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual, marzo 2004.

Asimismo, en muchas ocasiones, las mujeres que logran un nivel de ingresos relativamente holgado y un empleo asalariado no perciben la misma remuneración que sus homólogos hombres. La brecha salarial por razón de género puede obedecer a múltiples factores, incluida la concentración de las mujeres en los sectores peor remunerados y las diferencias en materia de competencias y experiencia laboral, pero también puede ser fruto de la discriminación⁵.

1.3 Ocupaciones femeninas

Las ocupaciones comúnmente asignadas a las mujeres y las condiciones de trabajo donde se desenvuelven, merecen un análisis profundo ya que entrañan condiciones de desigualdad y revelan situaciones de precariedad y exclusión que vulneran principalmente a las mujeres.

Las mujeres generalmente son empleadas en ocupaciones tradicionalmente conocidas como “femeninas”, caracterizadas principalmente por ser precarias y de baja productividad. Esta afirmación es el sustento principal del concepto de segregación ocupacional.

Flerida Guzmán (2002) define la segregación ocupacional por sexo como la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en ocupaciones diferentes separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor status y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir no determinadas biológicamente⁶.

La segregación ocupacional se distingue en dos tipos, Horizontal y vertical (Nicole M. Fortin y Michael Huberman). La segregación horizontal se manifiesta en los llamados “empleos femeninos” como el sector construcción atribuido a los hombres oponiéndose a la presencia de las mujeres. Por el contrario, en el sector bancario las mujeres, por ejemplo, son preferidas para la relación directa con los clientes o la atención del teléfono. En cambio la segregación vertical se visibiliza en la reducción de mujeres a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo mayores responsabilidades laborales es mínima. El denominado “techo de cristal” existe para las mujeres de todas las clases, así como para las minorías de ambos

5 Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2009, “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres”, marzo 2009, p. 6.

6 Flerida Guzmán Gallangos – Escuela Nacional de estudios Profesionales ENEP – Acatlán, UNAM, 2002. “Segregación ocupacional por género, cambios y persistencia”, p. 27.

sexos y mucha gente asume que las minorías (y especialmente las mujeres) son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas⁷.

Asimismo, se afirma que las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres se sustenta también en la percepción de los empresarios, trabajadores y la sociedad en general, respecto al trabajo que realiza la mujer, asignándole un bajo valor (devaluación de mujeres) por la vinculación de la mujer a la labor domestica no remunerada, lo cual redundo en el mercado laboral mediante una menor nivel de remuneración en relación a la percibida por el hombre.

2 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

2.1 La mujer en el mercado laboral mundial

En la actualidad, se viene incrementando la participación de la mujer en el ámbito laboral y económico, producto de cambios sociodemográficos (disminución en la tasa de fecundidad y mayores niveles de estudio), y la manera de percepción dentro de la sociedad, pero aún se refleja rasgos de desigualdad importantes entre hombres y mujeres, donde las mujeres presentan mayores dificultades de participación en el mercado laboral y acceso a empleos productivos y de calidad, respecto a los hombres.

Estas brechas en el mercado de trabajo por razones de género, se pueden contrastar en los indicadores de participación, ocupación y desempleo en el mercado laboral que visibilizan distorsiones, basados en consideraciones sociales y culturales arraigados que conllevan a situaciones de vulneración de los derechos fundamentales de la persona, más aún si partimos del enfoque de derechos humanos que proclama que hombres y mujeres somos iguales en derechos y deberes.

Por tanto, se observan estas inequidades en el trabajo cuando la asignación de tareas se determina en base al sexo de los trabajadores y no en base a sus capacidades, o se devalúa el trabajo realizado por la mujer que se deriva en menores niveles remunerativos.

Al analizar los principales indicadores del mercado laboral a escala mundial, podemos observar que la tasa de desempleo femenino en el año 2013 alcanzó a 6,4%, mayor en 0,7 puntos porcentuales al registrado por los hombres. Esta brecha se ha incrementado en los últimos cinco años, ya que en el 2009 fue de 0,4 puntos porcentuales en favor de los hombres.

Respecto al ratio empleo población, en el caso de las mujeres registró 47,1% en el 2013, mientras que para los hombres fue de 72,2%, siendo la brecha de 25,1 puntos porcentuales; mientras que en el año 2009 en el caso de las mujeres registró 47,4% y para

7 Zuleica Ferre y Máximo Rossi–Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía, 2002. "Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986 – 1997)", Diciembre 2002, p.3.

los hombres 72,1%, mostrándose una brecha de 24,7 puntos porcentuales. Este indicador, nos permite tener una medición de la eficacia de un país para utilizar su potencial productivo, en donde una relación empleo-población baja crea una relación de dependencia del empleo normalmente alta, lo que significa que demasiadas personas dependen económicamente de unos pocos que cuentan con un trabajo seguro⁸.

De otro lado, la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo mundial, en el año 2013 registró 50,3%, mientras que para los hombres se elevó a 76,6%, es decir, solo 5 de cada 10 mujeres conformaron la fuerza de trabajo mundial frente a 8 de cada 10 hombres. Este indicador también nos refleja la menor proporción de mujeres respecto a los hombres que han alcanzado su autonomía económica a nivel mundial.

CUADRO N° 2.1
MUNDO: PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO POR SEXO, 2009-13
(Porcentaje)

Indicadores de empleo	2009	2010	2011	2012	2013 1/
Tasa de desempleo					
Mundo	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0
Hombre	6,1	5,8	5,7	5,7	5,7
Mujer	6,5	6,5	6,4	6,4	6,4
Ratio empleo/población					
Mundo	59,7	59,6	59,6	59,6	59,6
Hombre	72,1	72,1	72,2	72,2	72,2
Mujer	47,4	47,1	47,1	47,1	47,1
Tasa de participación					
Mundo	63,7	63,4	63,4	63,4	63,5
Hombre	76,7	76,5	76,5	76,5	76,6
Mujer	50,7	50,4	50,3	50,3	50,3

1/ Las cifras correspondientes al 2013 son estimaciones preliminares.

Fuente: OIT, Global Employment trends 2014

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

De acuerdo a los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las brechas de participación entre hombres y mujeres viene declinando a nivel mundial, aunque el ritmo depende de las dinámicas de crecimiento de cada economía en forma particular. En economías desarrolladas como la Unión Europea, Europa Central y Suroriental, Asia oriental, el desempleo viene afectando en mayor medida a los hombres que a las mujeres, influenciado por los efectos de la crisis económica mundial, pero en economías en vías de desarrollo se ha registrado todo lo contrario donde el desempleo afecta en mayor medida a la mujer.

⁸ Organización Internacional del Trabajo - OIT (2012) – “Tendencias Mundiales del Empleo 2012”, p. 81 y 82.

No obstante, las mujeres también tienen que enfrentar restricciones en el acceso a aquellos sectores de actividad económica más productivos, donde existen mayores probabilidades de encontrar empleos con mejores condiciones laborales. Es así, se sitúan en los sectores de baja productividad y en donde aumenta la probabilidad de encontrar empleos precarios.

Otra problemática a nivel mundial que afecta a la mujer, es la segregación ocupacional o la discriminación, que se visualiza en situaciones donde las mujeres a pesar que logran un empleo asalariado y nivel de ingresos relativamente altos, no perciben la misma remuneración que sus pares hombres.

No cabe duda, que se han registrado progresos en los niveles de participación, ocupación en el mercado de trabajo y la reducción de brechas entre hombre y mujeres en numerosas regiones del mundo; sin embargo, esto no garantizaría necesariamente igualdad en las condiciones laborales.

2.2 La mujer en el mercado laboral de América Latina

De acuerdo, al Informe “Panorama Laboral 2013 (OIT)”, en América Latina a pesar de la reducción sistemática de la brecha de participación de las mujeres, respecto a los hombres, aún las mujeres muestran una tasa de participación significativamente inferior. Según información de las encuestas de hogares de los países en la región, la tasa de participación femenina (PEA femenina/PET femenina) se incrementó en siete países de la región durante los años 2012-13: Brasil, Colombia, Honduras, Jamaica, Panamá, Paraguay y Venezuela. Mientras que los países de República Dominicana, Ecuador, México y Costa Rica mostraron una tasa de participación inferior, así como una disminución respecto al año 2012.

CUADRO N° 2.2
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASA DE PARTICIPACIÓN URBANA POR
SEXO, 2012-13
(Porcentaje)

Países	Total		Hombre		Mujer	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
América Latina	60,0	59,9	71,4	71,1	49,9	50,0
Argentina	59,2	58,9	72,0	72,1	47,7	47,1
Brasil	57,1	57,1	66,6	66,3	49,0	49,3
Chile a/	59,5	59,4	72,0	71,8	47,6	47,5
Colombia	67,6	67,4	75,7	75,3	60,2	60,4
Costa Rica b/	62,3	61,6	75,8	75,5	50,3	49,5
Ecuador	56,3	55,2	68,4	67,3	45,1	44,2
Jamaica c/	62,7	63,1	70,2	69,9	55,7	56,5
Honduras d/	51,1	54,3	62,4	66,1	41,7	44,7
México e/	61,0	60,5	76,2	75,5	47,4	47,1
Panamá f/	63,3	64,1	77,9	77,6	51,1	51,9
Paraguay	62,7	64,9	72,4	72,6	53,7	57,6
Perú	69,2	68,9	78,1	77,9	60,8	60,4
Republica Dominicana a,g/	51,4	51,0	65,0	64,1	38,0	37,9
Uruguay	63,8	63,4	73,0	72,6	55,8	55,4
Venezuela (Rep.Bol) a/	63,8	64,2	77,9	78,0	49,9	50,6

Nota: Datos estadísticos sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ En los casos de Chile, República Dominicana y Venezuela se considera el total nacional.

b/ Datos correspondientes a julio.

c/ Datos correspondientes al primer semestre.

d/ Datos correspondientes a mayo.

e/ Preliminar.

f/ Datos correspondientes a agosto.

g/ Datos correspondientes a abril.

Fuente: Panorama Laboral 2013, OIT, p. 30.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

2.3 La mujer en el mercado laboral peruano

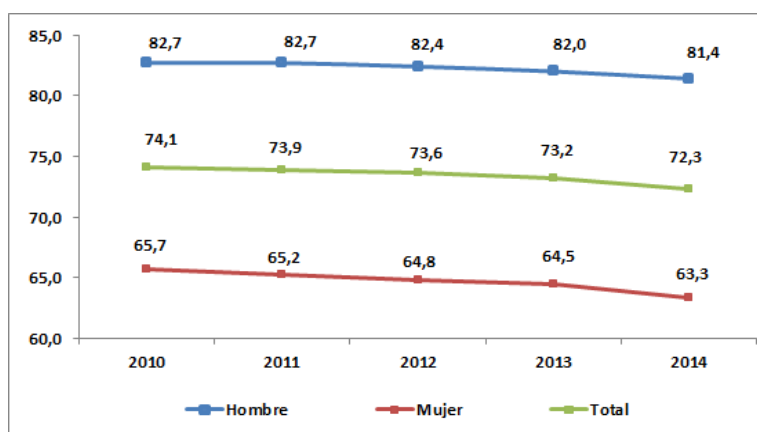
El mercado laboral peruano no ha sido ajeno a la corriente de cambios económicos y sociales manifestados en el mundo. En Perú, la incorporación de la mujer a la actividad productiva se ha incrementado en las últimas décadas; debido a la mejora en el nivel educativo, la reducción de los niveles de fertilidad, el crecimiento económico, y el incremento de las expectativas personales de la mujer. Pero también los periodos de crisis económica que vivió nuestro país década atrás y el elevado nivel de desocupación masculina, dio lugar a una masiva incorporación de mujeres al mercado laboral a fin de paliar los efectos de la reducción de ingresos económicos que sufrían los hogares.

En similar situación a los países en vías de desarrollo, la incorporación de mujeres se concentró en grupos ocupacionales con menores niveles de productividad, y en sectores de la actividad económica informal, es común observar la concentración de mujeres en el trabajo doméstico, la agricultura, el turismo, y los trabajadores independientes, en donde

es evidente el reducido acceso a la seguridad en salud, la previsión social y los beneficios laborales que otorga el empleo formal.

Como se muestra, en el mercado laboral peruano se observa brechas de género las cuales se visibilizan en el indicador de participación de la población femenina. Como se había mencionado, la tasa de actividad refleja también el nivel de autonomía económica logrado por las mujeres, que en el caso del Perú, en el periodo 2010-2014, alcanzó apenas a dos tercios de la población femenina en edad de trabajar, mientras que para los hombres superó el 80,0%.

GRÁFICO N° 2.1
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, 2010-14
(Porcentaje)



Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2010-14. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3 LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN TACNA

3.1 Características demográficas y sociales

De acuerdo a las cifras del censo 2007, las mujeres en la región Tacna representaron el 50,0% de la población total, en cifras absolutas 144 mil 253 mujeres. Para el 2014, el INEI proyecta que, las mujeres en la región alcanzaría 174 mil 813 mujeres, es decir el 48,2% de la población de la región.

Asimismo, el INEI estima que la población femenina continuará representando alrededor del 50,0% de la población en la región. En tal sentido, se puede afirmar que alrededor de la mitad de la población en la región Tacna son mujeres.

CUADRO: N° 3.1
REGIÓN TACNA: POBLACIÓN CENSADA 2007 Y PROYECTADA A JUNIO DEL
2010, 2014, 2015, 2020 y 2025.
(Porcentaje)

Año	Total absoluto	Total relativo	Hombre	Mujer
2007 ^{a/}	288 781	100,0	50,0	50,0
2010	320 021	100,0	51,9	48,1
2014	337 583	100,0	51,8	48,2
2015	341 838	100,0	51,8	48,2
2020	362 331	100,0	51,6	48,4
2025	383 370	100,0	51,5	48,5

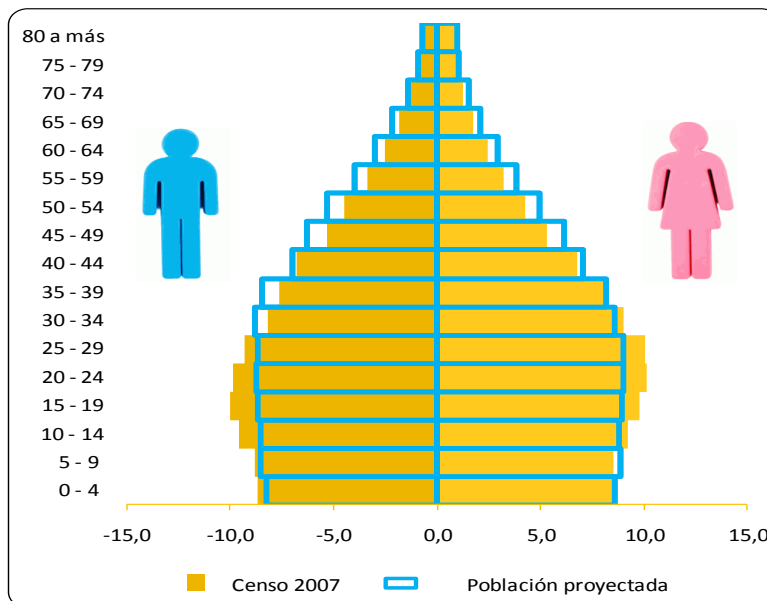
a/ Las cifras corresponden al Censo 2007.

Fuente: INEI - Estimaciones y Proyecciones de Población Departamental por Años Calendario y Edades Simples, 1995-2025.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

Otro aspecto importante para analizar la situación demográfica de la mujer es su composición por grupos de edad. En el gráfico N° 3.1, se observa en forma paralela la pirámide poblacional de los años 2007 y 2014; como se aprecia, la población de 0 a 14 años continúa siendo mayoritaria. De otro lado, entre los principales cambios se observa, una disminución de la población joven e incremento gradual de la población adulta, tanto hombres como mujeres.

GRÁFICO N° 3.1
REGIÓN TACNA: PIRAMIDE POBLACIONAL, SEGÚN SEXO, 2007 y 2014
(Porcentaje)



Fuente: INEI – Censo 2007 y Estimaciones y Proyecciones de Población Departamental por Años Calendario y Edades Simples, 1995-2025.
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna

3.2 Tasa bruta de natalidad y tasa global de fecundidad

La Tasa bruta de natalidad (TBN) y la tasa global de fecundidad (TGF) son indicadores de importancia para la determinación de las proyecciones de la estructura demográfica por edades de la población. La tasa bruta de natalidad se define como el número de nacimientos que anualmente ocurren, en promedio por cada mil habitantes y la tasa global de fecundidad (TGF) se refiere al promedio de hijos nacidos vivos que tendría las mujeres a lo largo de su vida fértil⁹.

Ambos indicadores contribuyen a estimar la tendencia del crecimiento de la población infantil. Así por ejemplo, si hay una disminución de la TGF, entonces disminuirá el número de nacimientos y esa dinámica se verá reflejada en la pirámide poblacional a través de un angostamiento de la base y envejecimiento progresivo de la población¹⁰. Según cifras de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) elaborada por el INEI, muestra que para la región Tacna fue de 2,0 en el 2014, cifra inferior al nacional que registró 2,5. Asimismo, para el año 2010 en la región fue de 1,9 siendo inferior al registrado a nivel nacional 2,5.

9 Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2013, p. 4.

10 INEI, 2008. Perú: Crecimiento y distribución de la población, 2007.

CUADRO: N° 3.2
PERÚ Y REGIÓN TACNA: TASA GLOBAL DE FECUNDIDAD,
2010 y 2014

País /región	Tasa global de fecundidad (TGF) 1/	
	2010	2014
Perú	2,5	2,5
Tacna	1,9	2,0

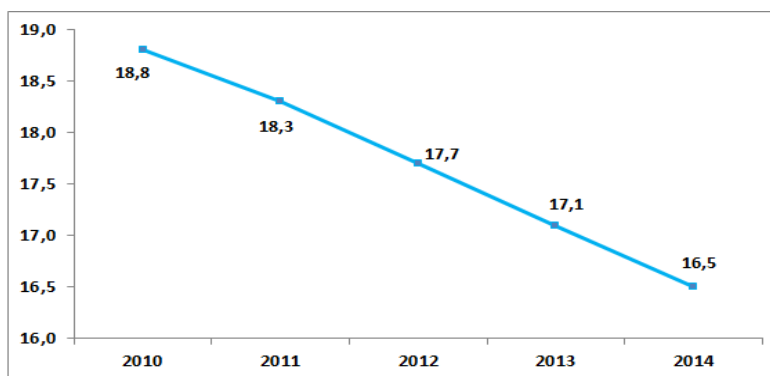
1/ Tasa global de fecundidad (TGF) está expresado en número de nacimientos por mujer.

Fuente: INEI - Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2010 y 2014.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna

Asimismo, la tasa bruta de natalidad muestra una tendencia decreciente, de 18,8 nacimientos por cada mil personas en el año 2010 a 16,5 en el año 2014. Es importante señalar que la disminución es un fenómeno que se viene produciendo en varios países de la región, como resultado del uso de métodos anticonceptivos, el aumento de la educación, la participación de la mujer en el campo laboral y patrones culturales que llevan a anteponer los proyectos personales¹¹.

GRÁFICO N° 3.2
REGIÓN TACNA: TASA BRUTA DE NATALIDAD, 2010 -14



Nota: Tasa bruta de natalidad esta expresada en número de nacidos vivos por cada 1 000 habitantes.

Fuente: INEI - Sistema de Información Regional para la Toma de Decisiones (SIRTOD).

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.3 Participación de la mujer en la oferta laboral

3.3.1 Composición de la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina

Según la ENAHO (2014), la Población en edad de trabajar (PET) femenina fue de 123 mil 39 mujeres, de este total el 65,3% (80 mil 337 mujeres) se encontró participando

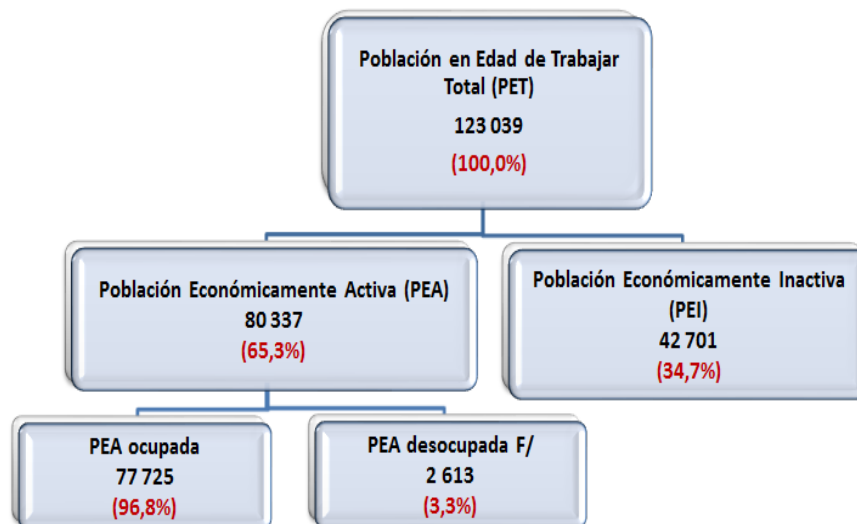
¹¹ Observatorio Demográfico No.5: Fecundidad, CEPAL (2007), página 18.

activamente en el mercado de trabajo, es decir, conformaron la Población económicamente activa (PEA) y el 34,7% formó parte de la Población económicamente inactiva (PEI), es decir no estuvieron trabajando, ni buscando trabajo y ni desearon trabajar.

Es importante mencionar que, la Población Económicamente Activa (PEA) corresponde a la fuerza laboral efectiva, la cual está compuesta por aquellos que se encuentran trabajando en alguna actividad económica (PEA ocupada) y los que están en búsqueda activa de un trabajo (PEA desocupada).

De acuerdo al gráfico N°3.3; las mujeres que se encontraron trabajando ascendió 77 mil 725 mujeres; mientras que 2 mil 613 mujeres estuvieron buscando un trabajo.

GRÁFICO N° 3.3
REGIÓN TACNA: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR FEMENINA
SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, 2014



Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

F/ Cifra referencial

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

Asimismo, es importante notar que la PET femenina, se concentra en el rango de edad de 30 a 59 años de edad (65 mil 475 mujeres), seguido por la población femenina con edades comprendidas entre 14 a 29 años (43 mil 676 mujeres), y en menor proporción se encuentra la PET femenina con 60 a más años de edad (13 mil 887 mujeres).

Según ámbito geográfico, se observa un mayor número de mujeres en edad de trabajar que habita en el ámbito urbano (108 mil 711 mujeres) respecto al ámbito rural (14 mil 328).

CUADRO N° 3.3
REGIÓN TACNA: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) FEMENINA POR ÁREA
GEOGRÁFICA, SEGÚN RANGOS DE EDAD, 2014

Rango de edad	Total absoluto	Total relativo	Urbano	Rural F/
Total absoluto	123 039		108 711	14 328
Rango de edad				
14 a 29 años	43 676	100,0	89,8	10,2
30 a 59 años	65 475	100,0	88,6	11,4
60 a más años	13 887	100,0	82,5	17,6

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

F/ Cifras referenciales

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.3.2 Indicadores laborales

Respecto a los indicadores del mercado de trabajo, en el año 2014, la tasa de actividad de la mujer en el mercado laboral alcanzó el 65,3%, lo que revela una menor participación de las mujeres con respecto a los hombres la cual registró 76,9%; también se aprecia que el desempleo afecta en mayor magnitud a las mujeres que a los hombres; puesto que la tasa de desempleo femenino (3,3%) fue 1,1 puntos porcentuales superior a la tasa de desempleo masculino (2,2%). Estos indicadores reflejan que existe una brecha de participación dejando en desventaja a las mujeres con respecto a los hombres, poniendo de manifiesto que estas tienen más dificultades a la hora de conseguir un trabajo.

En ratio empleo/población o comúnmente llamado tasa de ocupación alcanzó a 69,4% a nivel de la región. Según sexo se observa que los hombres tuvieron una tasa de ocupación de 75,2%, mientras que para las mujeres fue 63,2%, lo que equivale a una brecha de 12 puntos porcentuales en favor de los hombres.

CUADRO N° 3.4
REGIÓN TACNA: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) E INDICADORES
LABORALES, 2014

Población e indicadores	Total absoluto	Total relativo	Hombre	Mujer
Condición de actividad				
Población en Edad de Trabajar (PET)	256 365	100,0	52,0	48,0
Población Económicamente Activa (PEA)	182 832	100,0	56,1	43,9
PEA ocupada	178 000	100,0	56,3	43,7
PEA desocupada F/	4 832	100,0	45,9	54,1
PEA inactiva	73 533	100,0	41,9	58,1
Indicadores laborales				
Tasa de actividad (PEA/PET)		71,3	76,9	65,3
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA) F/		2,6	2,2	3,3
Ratio empleo/población (PEA ocupada/PET)		69,4	75,2	63,2

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras

F/ Cifras referenciales

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014. Metodología actualizada.

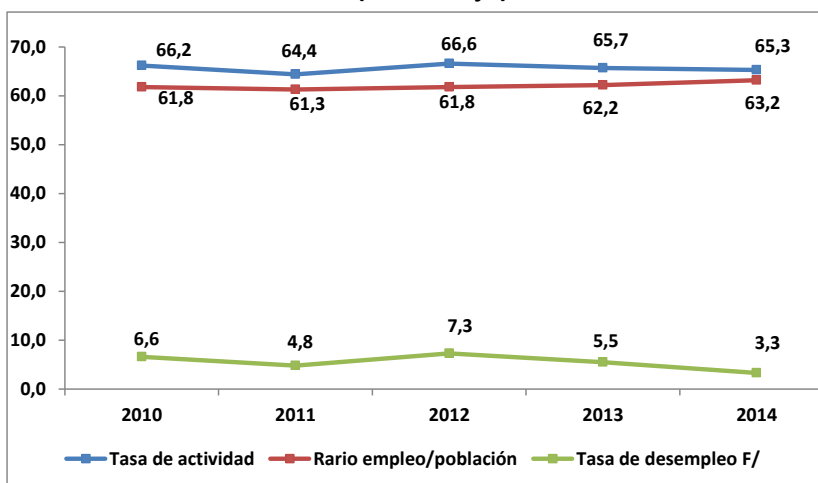
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.3.3 Evolución de los indicadores laborales

Al analizar la evolución de los principales indicadores de las mujeres en el mercado laboral, para el periodo 2010-2014, podemos observar que la tasa de participación femenina ha disminuido en 0,9 puntos porcentuales al pasar de 66,2% en el año 2010 a 65,3% en el 2014. Por otro lado, la tasa de ocupación (ratio empleo/población) ha ido incrementándose en los últimos cinco años al pasar de 61,8% en el año 2010 a 63,2% en el año 2014, esto significa que de cada 10 mujeres en edad de trabajar 6 se encontraban ocupadas.

De otro lado, la tasa de desempleo femenino ha mostrado un comportamiento ondulante en el periodo de estudio, pero con tendencia a la baja, donde en el año 2012 alcanzó la tasa más alta (7,3%), y en el año 2014 la tasa más baja (3,3%).

GRÁFICO N° 3.4
REGIÓN TACNA: PRINCIPALES INDICADORES LABORALES DE LA
POBLACIÓN FEMENINA, 2010-14
(Porcentaje)



Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

F/ Cifras referenciales a excepción para el año 2013.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2010-14. Metodología actualizada.

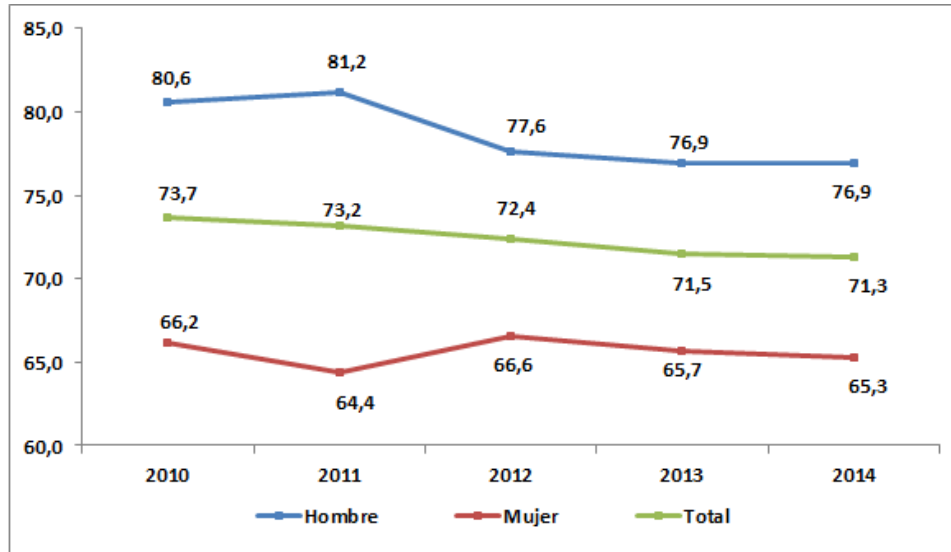
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

a. Tasa de actividad

Durante el periodo 2010-2014, La tasa de actividad laboral total en la región Tacna muestra una tendencia decreciente al pasar de 73,7% en el año 2010 a 71,3% en el año 2014. Se muestra que la brecha de la tasa de actividad femenina y masculina ha ido disminuyendo, pero sigue siendo inferior la participación de las mujeres. Así también, se observa que la tasa de actividad femenina presenta un comportamiento oscilante, alcanzando la más alta en el año 2012 (66,6%) y la más baja en el año 2011 (64,4%); asimismo se observa una tendencia decreciente en la participación masculina, registrando 80,6% en el año 2010 y 76,9% en el año 2014.

En tal sentido, se puede concluir que la reducción de la brecha de actividad laboral entre hombres y mujeres no responde necesariamente a un mayor dinamismo y condiciones de igualdad en el mercado laboral; sino a la contracción de la participación masculina en la oferta laboral de la región.

GRÁFICO N° 3.5
REGIÓN TACNA: TASA DE ACTIVIDAD, POR SEXO, 2010-14
(Porcentaje)



Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010-14. Metodología actualizada.

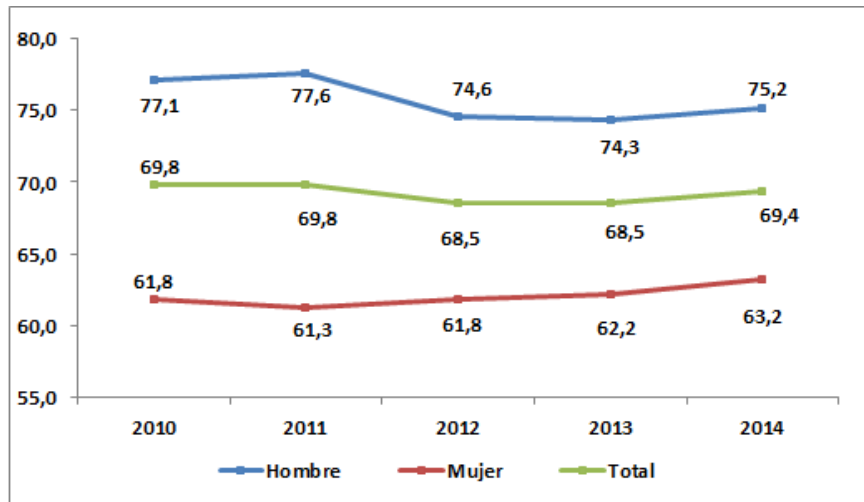
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

b. Tasa de ocupación (ratio empleo/población)

La tasa de ocupación es un indicador que mide el porcentaje de la PET que se encuentra trabajando (PEA ocupada/PET). Para el periodo 2010-2014, la tasa de ocupación de la región muestra una disminución al pasar de 69,8% en el año 2010 a 69,4% en el año 2014. Así también, se muestra un ligero aumento de la tasa de ocupación para las mujeres, mientras que para los hombres se muestra una disminución en el periodo de estudio, es así que la brecha de acceso al trabajo para hombres y mujeres ha ido disminuyendo.

Por lo que se puede notar que la reducción entre la brecha de ocupación entre hombres y mujeres, responde en mayor medida a la caída en la tasa de ocupación masculina, que a condiciones de mayor dinamismo del mercado laboral de la región.

GRÁFICO N° 3.6
REGIÓN TACNA: TASA DE OCUPACIÓN, POR SEXO, 2010-14
(Porcentaje)



Nota: Los valores han sido ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de población del 2007.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010-14. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.4 Características de las mujeres ocupadas

3.4.1 PEA ocupada femenina según nivel educativo

El análisis del nivel educativo culminado de la PEA ocupada por sexo, nos permite ver las diferencias en el grado de formación educativa entre hombres y mujeres, así como conocer el potencial de la fuerza laboral con que cuenta la región; puesto que la educación es un factor fundamental para incrementar la productividad de los trabajadores; un mayor nivel educativo está asociado con la mejora de las aptitudes y los conocimientos individualmente de los trabajadores, permitiéndoles realizar mejor las tareas asignadas y adaptarse con mayor facilidad a los cambiantes requisitos en el trabajo.

Las ventajas de un mayor nivel educativo pueden manifestarse a través del éxito de las personas para obtener y mantener un empleo, así como de los niveles salariales que los empleadores están dispuestos a pagar por los conocimientos prácticos que posee el trabajador¹².

¹² Beverly A. Carlson. Educación y mercado de trabajo en América Latina: ¿Qué nos dicen las cifras?.. CEPAL. Santiago de Chile. 2002, página 8.

De otro lado, según la teoría del capital humano¹³ señala que hay relación positiva entre el nivel educativo y los ingresos laborales percibidos por los trabajadores, donde la retribución salarial es mayor si muestran mayor número de años de escolaridad.

De acuerdo a la encuesta nacional de hogares (ENAH), en el cuadro N° 3.5 se evidencia que la población ocupada predominante es la que tiene educación secundaria seguido por la de nivel primario; en menor proporción se encuentra la población con nivel superior (universitario y no universitario) y sin nivel educativo culminado.

Así también resalta que existe una mayor proporción de mujeres sin nivel educativo, con relación al de los hombres, para este grupo es necesario intensificar los programas educativos; ya que una mujer con un bajo nivel educativo presenta mayores dificultades para insertarse en un puesto de trabajo. Además, si es que lo consigue, se insertará en actividades poco productivas que se traducen en bajos niveles remunerativos.

El análisis del Cuadro N° 3.5, permite conocer que en el año 2014 respecto al 2010, hay un ligero aumento (de 3,7 puntos porcentuales) de la PEA ocupada con nivel educativo primario; y una disminución (de 1,8 puntos porcentuales) de la PEA ocupada con nivel educativo secundario en la región Tacna.

Asimismo, se observa que el nivel educativo de la PEA ocupada femenina por un lado ha mejorado en el 2014 respecto al 2010, debido a que ha disminuido la participación de la PEA ocupada femenina sin nivel educativo (de 15,3% paso a 15,2%), no obstante, la PEA ocupada femenina con nivel educativo superior universitario y superior no universitario ha disminuido en el periodo de estudio. Por otro lado, en el caso de la PEA ocupada masculina, ha aumentado el porcentaje de hombres sin nivel educativo, el cual pasó de 6,3% a 6,4%; así también, se evidencia una disminución de la PEA ocupada masculina con nivel educativo superior tanto universitario y no universitario.

13 La PEI lo conforma las amas de casa, estudiantes, jubilados, entre otros.

CUADRO N° 3.5
REGIÓN TACNA: PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO CULMINADO,
2010 y 2014

Nivel educativo	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	166 845	96 143	70 701	178 000	100 276	77 725
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin nivel F/	10,1	6,3	15,3	10,2	6,4	15,2
Primaria	21,0	19,5	23,1	24,7	26,0	23,0
Secundaria	44,9	51,4	36,0	43,1	45,9	39,6
Superior no universitaria F/	11,0	9,6	13,0	9,9	9,1	11,0
Superior universitaria F/	13,0	13,2	12,7	12,1	12,7	11,3

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras

F/ Cifra referencial en sin nivel para hombre en el año 2014, en superior no universitario para hombre en el año 2010 y en superior universitario para mujer en el año 2014.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010 y 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.4.2 PEA ocupada femenina según ramas de actividad

El análisis de la PEA ocupada por ramas de actividad económica refleja la participación de los trabajadores dentro de los sectores económicos y productivos de la región, determinados según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU Rev. 3), para este caso las ramas de actividad económica se han agrupado en: extractiva, industria y construcción, comercio y servicios. Esta variable nos permitirá determinar las actividades económicas que favorecen una mayor incorporación de mujeres a la vida productiva, o por el contrario, las actividades que presentan barreras vinculadas a su rol e identidad de género.

El Cuadro N° 3.6, muestra que las principales ramas de actividad en la generación de empleo femenino son servicios y comercio. Las dos ramas acogieron al 76,7% de las mujeres ocupadas en el año 2014 y al 80,0% en el 2010. Donde se observa que la importancia relativa en la generación de empleo estos sectores no han sufrido cambios importantes, manteniendo el liderazgo frente a las demás ramas de actividad en los últimos 5 años.

Así también, se observa que las ramas de actividad industria y construcción son donde las mujeres ocupadas tuvieron una menor representatividad, es así, en el año 2014 solo el 8,0% de las ocupadas estuvo trabajando en estas ramas de actividad; mientras que en el año 2010 lo hicieron solo el 7,0%.

En otras palabras, las principales ramas de actividad que agrupan a la mayoría de las mujeres trabajadoras pertenecen al sector terciario (servicios y comercio). Muchas de las actividades del sector terciario tienen un potencial favorable para el desarrollo socioeconómico y laboral, porque generan trabajos que suelen requerir inversiones con menor uso relativo de capital físico y tecnológico; valorando en buena medida el capital humano, permitiendo que pequeñas y medianas empresas se desenvuelvan en ambientes competitivos.¹⁴

CUADRO N° 3.6
REGIÓN TACNA: PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA,
2010 y 2014

Rama de actividad	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	166 845	96 143	70 701	178 000	100 276	77 725
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Extractiva 1/ F/	15,7	17,6	13,2	18,0	20,1	15,3
Industria y construcción F/	14,3	19,8	7,0	15,5	21,2	8,0
Comercio	19,4	10,9	31,0	23,0	14,0	34,6
Servicios 2/	50,5	51,8	49,0	43,5	44,7	42,1

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras. Clasificación de las ramas de actividad económica basada en el CIU Rev. 3.

1/ Comprende a agricultura, ganadería, minería, pesca y silvicultura

2/ Comprende a servicios personales, no personales y hogares

F/ Cifra referencial en extractiva, industria y construcción para mujer en el año 2010, en industria y construcción para mujer en el año 2014.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010 y 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.4.3 PEA ocupada femenina según categoría ocupacional

Una forma de analizar a los trabajadores es mediante su categoría ocupacional. A través de su estudio podemos conocer el grado de subordinación de los trabajadores, es decir, la relación del trabajador con el demandante de trabajo.

En los años 2010 y 2014, un gran porcentaje de las mujeres trabajadoras lo hicieron como asalariadas (en el sector público o privado), es decir, laboraron bajo supervisión y dependencia de un empleador, recibiendo un sueldo o salario por sus servicios (empleadas u obreras). Es así, en el 2010 las mujeres asalariadas representó el 42,8% del total de mujeres ocupadas; mientras que al año 2014 llegó a 45,3%, lo que significó un aumento de 2,5 puntos porcentuales.

¹⁴ Oferta laboral juvenil de la región callao; julio 2010; p. 34 y 35

Asimismo, otra categoría ocupacional importante para las mujeres es ser trabajadora independiente, es decir, aquellas que optaron o se vieron en la necesidad de crear sus propios negocios, tal es así que para el año 2010 representaron el 36,0% y en el año 2014 el 34,9%, experimentado una disminución de 1,1 puntos porcentuales en dicho periodo.

Así también, vale mencionar que las trabajadoras en la categoría ocupacional empleador disminuyó en 0,6 puntos porcentuales, al pasar de 5,0% en el año 2010 a 4,4% en el 2014.

CUADRO N° 3.7
REGIÓN TACNA: PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL,
2010 Y 2014

Categoría ocupacional	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	166 845	96 143	70 701	178 000	100 276	77 725
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empleador F/	7,5	9,3	5,0	5,8	6,9	4,4
Asalariado	51,3	57,6	42,8	48,9	51,6	45,3
Privado	33,6	39,6	25,5	36,8	39,5	33,5
Público	17,7	18,1	17,2	12,0	12,2	11,9
Independiente	31,2	27,7	36,0	34,9	34,8	34,9
Otros 1/ F/	10,0	5,4	16,2	10,5	6,7	15,4

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Comprende a trabajador familiar no remunerado (TFNR) y trabajador del hogar.

F/ Cifra referencial para la categoría empleador mujer tanto en el año 2010 y 2014, en otros para hombre tanto en el año 2010 y 2014.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010 y 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.4.4 PEA ocupada femenina según grupo ocupacional

El Cuadro N°3.8 muestra que en la región Tacna tanto en los años 2010 y 2014; las mujeres vendedoras representaron el mayor porcentaje con respecto a los otros grupos ocupacionales, es así que en el año 2010 las mujeres vendedoras representó el 29,5% y en el 2014 el 33,9%, experimentando un incremento de 4,4 puntos porcentuales.

Otro grupo ocupacional en el que se desenvuelven gran parte de las mujeres es como trabajador de los servicios y del hogar, representando el 25,4% en el año 2010 y 22,4% en el 2014; reflejando con claridad una segregación ocupacional por sexo en la región, influenciado por patrones culturales y socioeconómicos que otorgan a la mujer características personales y sociales innatas para realizar actividades relacionadas con el hogar y atención al público.

CUADRO N° 3.8
REGIÓN TACNA: PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL,
2010 y 2014

Grupo ocupacional	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	166 845	96 143	70 701	178 000	100 276	77 725
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario 1/	26,3	26,9	25,5	21,5	21,3	21,7
Vendedor F/	17,3	8,4	29,5	20,4	9,9	33,9
Agricultor, ganadero, pescador, minero y cantero F/	14,7	15,9	13,0	17,2	18,9	15,0
Artesano, operario, obrero, jornalero y conductor F/	24,3	37,3	6,7	24,6	38,2	7,1
Trabajador de los servicios y del hogar	17,4	11,6	25,4	16,4	11,7	22,4

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

1/ Incluye a empleado de oficina

F/ Cifra referencial en el grupo ocupacional vendedor para hombre; agricultor, ganadero, pescador, minero y cantero para mujer en el año 2010; en el grupo ocupacional artesano, operario, obrero, jornalero y conductor para mujer tanto para el año 2010 y 2014.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010 y 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna

3.4.5 PEA ocupada femenina según estructura de mercado

Analizando a las mujeres ocupadas según estructura de mercado, se aprecia que gran parte trabajan en el sector privado especialmente en las empresas de 2 a 10 trabajadores, en el año 2010 las mujeres trabajadoras en el sector privado representó el 30,6% y en el año 2014 el 37,9%, donde se evidencia un incremento de 7,3 puntos porcentuales.

Asimismo, las mujeres con trabajos independientes tuvieron una representación significativa en la región Tacna, en el año 2010 llegó a representar el 36,0% y en el 2014 representó el 34,9%, donde se nota una reducción de 1,1 puntos porcentuales en el periodo de estudio.

Por otro lado, se evidencia una ligera reducción de las Trabajadoras Familiares No Remuneradas (TFNR) pasando de 16,2% en el año 2010 a 15,4% en el 2014.

CUADRO N° 3.9
REGIÓN TACNA: PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO,
2010 Y 2014

Estructura de mercado	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	166 845	96 143	70 701	178 000	100 276	77 725
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector público	17,7	18,1	17,2	12,0	12,2	11,9
Sector privado	41,1	48,9	30,6	42,6	46,3	37,9
De 2 a 10 trabajadores	24,7	28,7	19,2	28,4	29,4	27,1
De 11 a 100 trabajadores F/	7,7	9,1	5,9	6,2	6,7	5,6
Más de 100 trabajadores F/	8,6	11,0	5,3	7,8	9,9	5,0
Independiente	31,2	27,7	36,0	34,9	34,8	34,9
Trabajador familiar no remunerado 1/ F/	10,0	5,4	16,2	10,5	6,7	15,4

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras

1/ Incluye a trabajador del hogar

F/ Cifra referencial para mujeres en empresas de 11 a 100 trabajadores y de más de 100 trabajadores en el año 2010 y en el año 2014 para hombres y mujeres; en 11 a 100 trabajadores y en más de 100 trabajadores para mujeres; en trabajador familiar no remunerado para hombre tanto en el año 2010 y 2014.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010 y 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

3.5 Ingresos laborales de la PEA ocupada femenina

El nivel de ingresos percibidos nos indica que tan exitosa ha sido la inserción en el mercado laboral. A partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) se puede calcular que en el año 2010 las mujeres percibieron S/. 557 menos que los hombres, mientras que para el año 2014 esta brecha fue de S/. 494.

Se puede ver que las remuneraciones percibidas está en función del nivel de escolaridad de los trabajadores, es decir, los ingresos percibidos mensualmente aumentan conforme se alcanza mayores niveles de educación; en el año 2010 se puede notar que los trabajadores con estudios superiores culminados, percibieron un ingreso laboral promedio mensual mayor de S/. 1 585, mientras que en el año 2014 estos percibieron S/. 2 074; si lo comparamos por sexo se evidencia que en todos los niveles educativos las mujeres percibieron ingresos inferiores a sus pares hombres.

Así también, por un lado se muestra que los trabajadores que tienen menor edad perciben menores salarios, y esta situación es de esperarse, ya que las remuneraciones se van incrementando a lo largo de la trayectoria de trabajo de las personas, principalmente por la adquisición de competencias que se logra por la experiencia laboral. Por otro lado se evidencia que los trabajadores con una edad mayor (60 a más años) sus ingresos se ven reducidos por el simple hecho que su potencial productivo irá disminuyendo a partir de una edad determinada. Pero el escenario desalentador viene por el lado que las mujeres se encuentran percibiendo ingresos menores en todos los rangos de edad; es así que en el

año 2010 la mayor brecha se muestra en el rango de edad de 30 a 59 años de edad (de S/. 700), mientras que en el año 2014 la brecha más grande es para los de 60 a más años de edad (de S/. 643).

Por otro lado, si se analiza los ingresos laborales de los trabajadores por ramas de actividad económica, se puede notar que los ocupados en la rama comercio percibieron ingresos inferiores, en el año 2010 registró S/. 880 mientras que en el año 2014 S/. 918; asimismo la brecha es notoria en favor de los hombres en todas las ramas de actividad en ambos años de estudio.

CUADRO N° 3.10
REGIÓN TACNA: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA
POR SEXO, SEGÚN VARIABLES BÁSICAS
2010 Y 2014

Variables básicas	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	1 125	1 351	794	1 295	1 503	1 009
Nivel educativo culminado						
Sin nivel	589	734	509	683	848	587
Primaria	800	960	589	1 041	1 171	825
Secundaria	1 129	1 333	684	1 159	1 348	854
Superior 1/	1 585	1 873	1 240	2 074	2 400	1 670
Rangos de edad						
14 a 29 años	876	992	695	966	1 104	786
30 a 59 años	1 258	1 557	857	1 439	1 676	1 124
60 a más años F/	818	974	404	1 220	1 419	776
Ramas de actividad						
Extractiva 2/ F/	1 108	1 400	396	1 331	1 502	906
Industria y construcción F/	1 085	1 179	597	1 394	1 526	892
Comercio	880	1 378	662	918	1 180	786
Servicios 3/	1 224	1 396	968	1 436	1 584	1 229

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. El cálculo de los ingresos excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR)

1/ Comprende superior universitaria y superior no universitaria.

2/ Comprende a agricultura, ganadería, minería, pesca y silvicultura.

3/ Comprende a servicios personales, no personales y hogares.

F/ Cifras referenciales en extractiva para hombre, así como en industria y construcción para mujer en el año 2010; en 60 a más años para mujer y en extractiva para hombre en el año 2014.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010 y 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

Finalmente, en base a las estadísticas de los años 2010 y 2014 de la PEA ocupada por sexo, dan señales de mejores condiciones laborales de las mujeres, no obstante el ritmo de avance aún es lento. Así también, se observa que en la dinámica de los empleos de la región Tacna, aún se evidencia una segregación ocupacional, vinculada a actividades consideradas tradicionalmente “masculinas” y “femeninas”, como se observó en los cuadros anteriores, en las ramas de actividad industria y construcción aún hay una menor presencia femenina. En tal sentido, las estrategias para igualdad de oportunidades debería estar dirigida a ampliar la capacitación laboral femenina en aquellas ocupaciones

consideradas típicamente masculina, de esta manera ampliar las posibilidades de empleo de la mujer en la región.

4 EMPLEO VULNERABLE Y CALIDAD DE EMPLEO FEMENINO

El trabajo constituye el “eje de integración social, sentido para la vida personal y motor de progreso material” (CEPAL OIJ 2003, p. 21), por lo que es una necesidad primordial de todo ser humano de trabajar, pero los periodos de crisis de las economías ha provocado la generación de fuentes de trabajo precario que vulneran los derechos del trabajador. Es por esto buscar mecanismos que permitan aproximarnos a determinar la situación de los empleos y en base a ellos proponer objetivos concretos que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores.

En el año 1999, la OIT, construyó el concepto de trabajo decente, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999, p. 15).

Bajo este concepto, se entiende entonces que el empleo vulnerable es aquel que no otorga condiciones de trabajo decente, es decir, no cumplen con las condiciones de libertad, equidad, derechos laborales, remuneraciones adecuadas y acceso a la seguridad social, en otras palabras, son empleos de baja calidad.

A partir de allí, se empieza a elaborar conceptos que han permitido abordar el tema de la calidad de empleo y la necesidad de generar instrumentos que permitan su medición. Según los expertos, la calidad de empleo debe de considerar múltiples dimensiones ya que coinciden que no hay una sola variable que permita determinar los niveles de calidad del empleo.

Más bien, existen coincidencias respecto a los “determinantes” que favorecen la calidad de empleo: El contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral; los cuales han sido útiles en el abordaje de análisis de la calidad de empleo en la región Tacna.

Farné y Vergara (2007), manifiestan que una alta calidad de empleo incide positivamente en la productividad, “una alta productividad tiende a favorecer de manera directa la existencia de puestos de trabajo de buena calidad, mientras una baja productividad suele conllevar procesos de exclusión del empleo productivo”¹⁵.

Estos temas resultan de interés porque tan importante como abordar el crecimiento del empleo, es conocer las condiciones en que estas se dan, además que alcanzar un desarrollo sostenible se sustenta en los empleos de calidad.

¹⁵ Jürgen Weller y Claudia Roethlisberger (2011), La calidad del empleo en América Latina, abril del 2011.

4.1 La mujer en empleo vulnerable

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el empleo vulnerable se define como la suma de los trabajadores con empleo independiente y los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) como porcentaje del empleo total¹⁶. El motivo por el que se considera a los trabajadores independientes y TFNR como empleo vulnerable, se debe a que dichos trabajadores tienen una menor probabilidad de tener acceso a seguridad social, a un ingreso seguro y un empleo decente¹⁷.

Para medir el empleo vulnerable utilizamos el indicador tasa de empleo vulnerable, cuyo cálculo resulta de la suma de los trabajadores familiares y los trabajadores por cuenta propia como porcentaje del empleo total. Éste, es uno de los indicadores de empleo contenido en el objetivo N° 1 (Meta 18), de erradicación de la pobreza y el hambre de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)¹⁸.

Según este indicador, la tasa de empleo vulnerable en la región Tacna para el año 2014, alcanzó el 43,8%, siendo mayor para el caso de las mujeres (47,3%) con respecto a los hombres (41,1%). Éste indicador refleja que las mujeres en la región Tacna se encuentran en empleos vulnerables en mayor proporción que sus pares hombres.

Durante el periodo 2010 – 2014, la tasa de empleo vulnerable, ha mostrado un comportamiento oscilante, afectando en mayor medida a las mujeres que a los hombres en todo el periodo de referencia.

Por otro lado, se observa que el porcentaje de mujeres ocupadas que estuvieron en empleos vulnerables ha disminuido, pasando de 47,9% en el 2010 a 47,3% en el 2014. No obstante, para el caso de los hombres ha ido incrementándose en los últimos años, donde en el 2010 registró que el 32,9% estaban en un empleo vulnerable y en el 2014 se incrementó a 41,1%.

Es una realidad la gran proporción de empleo vulnerable sobre todo asociado a la mujer. La OIT considera como uno de los requisitos para transformar el empleo vulnerable en trabajo decente, aumentar la productividad. Esto no sólo sentará las bases para que el incremento de los ingresos ayude a las personas a salir de la pobreza, sino que con

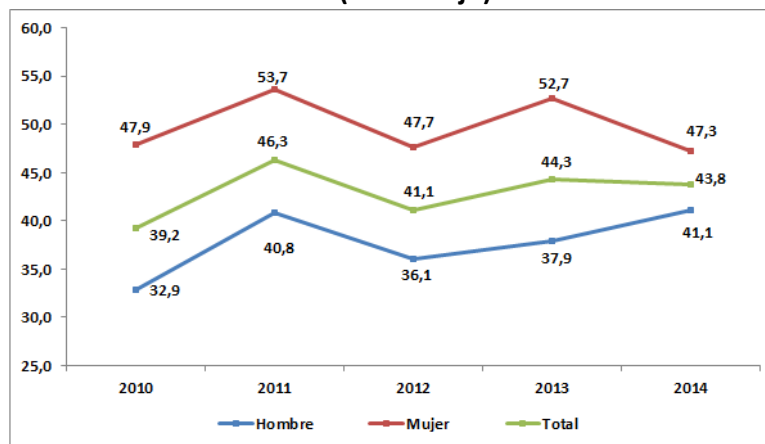
¹⁶ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_120473/lang--es/index.htm

¹⁷ En: Tendencia Mundiales de Empleo 2014, página 4.

¹⁸ Los Objetivos de Desarrollo del milenio considera como primer objetivo la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, por lo que considera junto al indicador de empleo vulnerable, la tasa de crecimiento del PBI por persona ocupada, tasa de ocupación y la proporción de trabajadores pobres del total del empleo. Véase lista completa de indicadores en: [www://unstats.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicador/OfficialList.htm](http://www.unstats.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicador/OfficialList.htm).

frecuencia también es el primer paso hacia un fortalecimiento de la seguridad social y otros componentes del trabajo decente¹⁹.

GRÁFICO N° 4.1
REGIÓN TACNA: TASA DE EMPLEO VULNERABLE POR SEXO 2010-14
(Porcentaje)



Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010-14. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

El cuadro N°4.1 muestra que de cada 10 mujeres en empleo vulnerable, 8 se encontraron en la zona urbana, así también se evidencia que las mujeres con mayor porcentaje en el empleo vulnerable son aquellas que tienen entre 30 y 44 años de edad (40,7%), seguido por las de 45 a 59 años (30,5%) y las mujeres de 14 a 29 años (16,5%). Según nivel educativo culminado, en el 2014 de cada 10 mujeres ocupadas en empleos vulnerables 3 tuvieron nivel educativo secundario (33,9%), y 3 de cada 10 tuvieron educación primaria (31,5%).

Según el enfoque de las capacidades, los individuos cuentan con funcionalidades, es decir un conjunto de características personales (sexo, edad, nivel educativo, entre otros) y laborales (tipo de contrato, jornada de trabajo) asociadas al empleo que detentan y que se transforman en capacidades (la capacidad de generar altos ingresos o de mantenerse ocupado, etc.), las cuales el individuo valora porque le permiten alcanzar un mayor nivel de bienestar (SEHNBRUCH, 2007); desde la perspectiva de las capacidades, entonces un buen trabajo es aquel cuyas funcionalidades permiten al trabajador desarrollar mejores capacidades para ser y hacer cosas valoradas²⁰.

¹⁹ OIT (2009), Tendencias mundiales del empleo de las mujeres, marzo del 2009.

²⁰ Stefano Farné (2012). "La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI", noviembre 2012, pág. 19

CUADRO N° 4.1
REGIÓN TACNA: PEA OCUPADA EN EMPLEO VULNERABLE POR SEXO, SEGÚN
VARIABLES BÁSICAS, 2014

VARIABLES BÁSICAS	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	77 949	41 212	36 737
Total relativo	100,0	100,0	100,0
Área geográfica			
Urbano	78,6	75,1	82,5
Rural F/	21,4	24,9	17,5
Grupos de edad			
De 14 a 29 años	19,0	21,2	16,5
De 30 a 44 años	38,5	36,5	40,7
De 45 a 59 años	28,3	26,3	30,5
De 60 más años F/	14,3	16,0	12,3
Nivel educativo culminado			
Sin nivel educativo	17,9	11,2	25,3
Primaria	31,6	31,7	31,5
Secundaria	38,7	43,0	33,9
Superior 1/ F/	11,9	14,2	9,3

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Comprende a superior universitario, superior no universitario y a los no especificados

F/ Cifras referenciales en rural y superior tanto para hombre, mujer y total; en el grupo de edad de 60 a más años para mujer.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

4.2 Calidad de empleo femenino

Según Stefano Farné (2003)²¹, la definición de calidad de empleo más completa es la que proporciona Van Bastelaer y Hussman (2000), Infante y Vega-Centeno (1999) y Reinecke y Valenzuela (2000). Para los primeros, “la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas” (p. 2); para los segundos, “la calidad del empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en el bienestar (de los trabajadores)” (p. 12); y según los terceros “la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (p. 30).

²¹Ver Farné (2003), Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”. P. 15-19.

En ese sentido, la calidad de empleo se fundamenta en la búsqueda de bienestar de los trabajadores, y los atributos que comprende parten de la existencia de una relación contractual que le asegure el pleno goce de sus derechos laborales.

Según Farné, “la calidad de los empleos se determina a través de un índice sintético que se fundamenta en cuatro variables básicas: El ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual total que incluye la remuneración monetaria y en especie en el empleo desempeñado por los individuos. La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito. En lo atinente a la seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno solo de ellos. Horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales se considera lo normal”²².

4.2.1 Índice de calidad de empleo femenino

Para el cálculo del Índice de Calidad de Empleo (ICE), La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolló una metodología que permite medir en cierta manera la calidad del empleo el cual se basa en la agrupación de cuatro variables: remuneraciones, protección social, tipo de contrato y jornada laboral, estudiados en forma independiente en el punto anterior.

El estudio sobre calidad de empleo realizado por Stefano Farné (2003) describe una metodología sobre el cálculo del Índice de Calidad de Empleo (ICE), construido mediante la ponderación de las cuatro variables del ICE, según los siguientes criterios²³:

- El ingreso se representa por el ingreso laboral promedio mensual, el cual se encuentra clasificado según el número de veces que el monto de dicho ingreso contenga el valor de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. Para ello, se plantea tres estratos: menor a 1.5 veces la RMV, entre 1.5 y 3 veces la RMV y más de 3 veces la RMV.
- La modalidad del contrato laboral, el cual comprende tres opciones: la existencia de un contrato laboral indefinido y a plazo fijo, la existencia de otro tipo de contrato laboral y la ausencia de algún contrato escrito.
- Con respecto a seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a un sistema de pensión y salud; a uno de ellos o a ninguno de ellos.
- Además, se considera como normal una jornada laboral habitual de hasta 48 horas semanales.

²² Farné (2003), Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”. pág. 15-19.

²³ Stefano Farné (2013). “Estudio sobre la calidad de empleo en Colombia”, pág. 24

Para cada uno de estos criterios se construye un índice con base en una puntuación entre 0 y 100 para las diferentes alternativas que contemplan, el cual señala el nivel cualitativo de cada uno de estos criterios considerados:

- Para el caso de la variable ingreso se atribuye un puntaje de 100 si se supera el valor de 3 veces la RMV, un puntaje de 50 si gana entre 1.5 y 3 veces la RMV y 0 en caso reciba un ingreso menor a 1.5 la RMV.
- Para la variable del tipo de contratación, el individuo recibe 100 puntos si tiene un contrato laboral indefinido y a plazo fijo, 50 si tiene otro tipo de contrato y 0 si no tiene algún contrato laboral.
- Para la variable de seguridad social, el trabajador obtiene 100 puntos si cuenta con un seguro de pensión y salud, 50 si está afiliado a uno de ellos y 0 si no se encuentra afiliado a ninguno de ellos.

Y para la variable de jornada laboral, se brinda un puntaje de 100 si trabaja hasta 48 horas semanales y 0 si trabaja más horas. Para cada uno de estos criterios se construye un índice con base en una puntuación entre 0 y 100 para las diferentes alternativas que contemplan, el cual señala el nivel cualitativo de cada uno de estos criterios considerados:

El Cuadro N°4.2 muestra los resultados del cálculo del ICE según las principales características de las mujeres trabajadoras en la región Tacna. En el año 2014, el ICE femenino alcanzó el valor de 32,6; el cual refleja un nivel regular de calidad de empleo en la población femenina en la región de Tacna²⁴. Sin embargo, en relación al año 2010, se puede observar una disminución importante de 3,2 puntos porcentuales. Según rango de edad, se observa que las mujeres ocupadas que están entre las edades de 30 a 59 años presentan relativamente mejor ICE que la población femenina de menor edad (14 a 29 años) y de las de mayor edad (60 a más años). Con respecto al nivel educativo, las mujeres ocupadas con educación superior tienen una mejor calidad en su empleo en comparación de las con educación primaria y secundaria.

Asimismo, las mujeres ocupadas en la rama de actividad económica servicios tienen un ICE mayor con respecto a las ocupadas en otras ramas de actividad; también se observa que el empleo para las mujeres ocupadas en las ramas de actividad extractiva y construcción ha mejorado en el 2014 con respecto al 2010.

²⁴Farné (2003) realiza una clasificación a los trabajadores de acuerdo al puntaje que acumulan: El Grupo 1abarca a todos los individuos que consiguieron un puntaje de más de 75 puntos hasta 100 puntos, el Grupo 2 pertenece a los trabajadores que obtuvieron entre 50 y 75 puntos, el Grupo 3 comprende a los individuos con puntaje entre 25 y 50 y el Grupo 4 que va desde 0 a 25 puntos. Es evidente que los grupos con mayor puntaje registran el nivel más alto de calidad de empleo y viceversa.

CUADRO N° 4.2
REGIÓN TACNA: ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO FEMENINO, SEGÚN
VARIABLES BÁSICAS, 2010-14

Variables básicas	2010	2011	2012	2013	2014
Total	35,8	31,7	31,9	32,3	32,6
Grupos de edad					
De 14 a 29 años	34,5	29,2	29,4	26,8	28,5
De 30 a 59 años	37,3	33,6	34,3	35,3	34,5
De 60 más años	20,9	22,7	18,8	26,3	29,9
Nivel educativo alcanzado					
Primaria 1/	18,6	17,4	15,7	19,5	22,3
Secundaria	27,5	24,3	21,1	22,9	22,9
Superior 2/	54,9	52,0	50,9	49,0	51,2
Ramas de actividad económica					
Extractiva 3/	19,7	22,3	17,3	22,0	25,3
Industria	29,9	35,9	30,8	28,5	27,4
Comercio	24,7	22,0	19,9	22,3	23,2
Construcción	25,4	30,2	10,0	39,7	50,0
Servicios 4/	46,2	40,6	42,6	44,1	42,4

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2007. Para el cálculo del ICE se excluye a los Trabajadores Familiares no remunerados (TFNR)

1/ Incluye a sin nivel educativo

2/ Comprende superior universitario y superior no universitario

3/ Comprende a agricultura, ganadería, minería, pesca y silvicultura

4/ Comprende servicios personales, no personales y hogares

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010-14. Metodología actualizada.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Tacna.

COMCLUSIONES

1. A nivel mundial, las mujeres siguen enfrentando mayores restricciones en el acceso al mercado laboral en comparación a sus pares hombres.
2. En Perú, la tasa de actividad, tanto para hombres y mujeres ha disminuido en los últimos 5 años; así también, ha persistido la brecha en favor de los hombres, ya que en el año 2014 de cada 10 hombres en edad de trabajar 8 estaban conformando la fuerza laboral, mientras que de cada 10 mujeres en edad de trabajar solo 6 lo hacían.
3. Según estimaciones del INEI, en el año 2007 la población femenina en la región Tacna representó el 50,0% de la población total.
4. La pirámide poblacional de los años 2007 y 2014 muestran una disminución de la población juvenil e incremento gradual de la población adulta (30 a más años).
5. En la región Tacna, la tasa global de fecundidad (TGF) fue inferior a lo registrado a nivel nacional, tanto para el año 2010 y 2014. Por otro lado, la tasa bruta de natalidad ha ido paulatinamente decreciendo, es así, en el año 2010 registró 18,8 mientras que en el año 2014 registró 16,5.
6. En el año 2014, la (PET) femenina en la región Tacna, ascendió a 123 mil 39 personas. De las cuales, el 65,3% estuvo conformando la Población Económicamente Activa (PEA) y el 34,7% pertenecía a la población económicamente inactiva (PEI).
7. En los últimos 5 años, en la región Tacna, el comportamiento de los indicadores laborales para las mujeres han tenido un comportamiento irregular, es así, la tasa de ocupación (ratio empleo/población) ha aumentado, mientras que la tasa de actividad y la tasa de desempleo han disminuido.
8. En la región Tacna, las mujeres enfrentan mayores dificultades a la hora de conseguir un trabajo, ya que la tasa de actividad y la tasa de ocupación (ratio empleo/población) es superior para los hombres, mientras que la tasa de desempleo es mayor para las mujeres.
9. El nivel educativo culminado predominante en las mujeres ocupadas es el secundario, seguido por el nivel primario; En menor proporción se encuentra el nivel superior universitario y no universitario. Así también, se muestra un gran porcentaje de mujeres ocupadas que no culminaron nivel educativo alguno.
10. En la región Tacna, tanto en los años 2010 y 2014, la rama de actividad servicios ocupa el primer lugar en concentrar a la PEA ocupada femenina; mientras que la rama de actividad comercio ocupa el segundo lugar.

11. Según categoría ocupacional, un gran porcentaje de las mujeres ocupadas lo hicieron como asalariadas (en el sector público o privado), recibiendo un sueldo o salario (empleadas u obreras); asimismo otra categoría ocupacional importante para las mujeres es ser trabajadora independiente, es decir crearon sus propios negocios.
12. En la región Tacna, las mujeres vendedoras representaron el mayor porcentaje con respecto a otros grupos ocupacionales, seguido por las trabajadoras de los servicios y del hogar.
13. En relación a estructura de mercado, gran parte de las mujeres trabajan en el sector privado, especialmente en empresas de 2 a 10 trabajadores, asimismo, las mujeres con trabajos independientes tuvieron una representación significativa en la región Tacna.
14. Tanto en el año 2010 y 2014, las mujeres ocupadas de la región Tacna, percibieron ingresos laborales por debajo de sus pares hombres; así también, las mujeres con mayores niveles educativos, especialmente superior, percibieron ingresos más altos.
15. En la región Tacna, la tasa de empleo vulnerable muestra una reducción en los últimos 5 años para el caso de las mujeres, no obstante, para los hombres este indicador experimentó un incremento.
16. El empleo vulnerable, en mayor proporción se encuentra en la zona urbana, muestra también, que las personas ocupadas que están entre las edades 30 a 44 años representan el mayor porcentaje en este tipo de empleo, asimismo las que tienen nivel educativo primario y secundario culminado.
17. En el periodo de análisis (2010-2014), las personas ocupadas (tanto hombres y mujeres) que culminaron estudios superiores tienen un Índice de Calidad de Empleo (ICE) más alto, asimismo las que estuvieron ocupadas en la rama de actividad servicios.

BIBLIOGRAFÍA

- *Gamero Requena, Julio (2011), "El trabajo decente en el Perú: Una medición al 2009. Niveles de trabajo decente en función de un set de indicadores básicos"*.
- *Fondo de Población de Naciones Unidas (2006), "Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico – conceptual"*.
- *María Antonia Ribas Bonet (2004), "Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual"*.
- *Flérida Guzmán Gallangos (2002), "Segregación ocupacional por género, cambios y persistencia"*.
- *Zuleica Ferre y Máximo Rossi (2002), "Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986 – 1997)"*.
- *Alejandra Faúndez Meléndez (2007), "Serie marcos conceptuales 2 ¿Qué entendemos por enfoque de género?"*.
- *Patricia Portocarrero, Nora Galera, Patricia Ruiz Bravo, Virginia Guzmán (1990), "Mujer en el desarrollo, balance y propuestas"*.
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013), "Panorama Laboral 2013 para América Latina y el Caribe"*.
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), "Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres"*.
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001), "América Latina: Brechas de Equidad y Progreso Laboral de las Mujeres en los 90"*.
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1995), "Trabajadores vulnerables y sector informal: De lo económico y lo Normativo"*.
- *CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2012), "La mujer peruana evolución y perspectivas para su desarrollo futuro"*.
- *Consultora Latinoamericana Inclusión y Equidad (2007), "Serie marcos conceptuales 2 ¿Qué entendemos por enfoque de género?"*.
- *Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2013), "Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012, Departamento de Tacna"*.

- *Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2013), "Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012".*
- *Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2010), "Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Departamental por Años Calendario y Edades Simples, 1995-2025".*
- *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2012), "La mujer en el mercado laboral peruano".*
- *Observatorio Socio Económico Laboral (OSE) Callao (2013), "La mujer y el mercado de trabajo en la región Callao".*
- *Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Arequipa (2012), "Participación de la mujer en el mercado laboral de la región Arequipa".*
- *Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) (2010), "Una aproximación a la situación de la mujer en el Perú".*

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Población en edad de trabajar (PET)**
Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En Perú, se considera a toda la población de 14 a más años de edad.
- **Población económicamente activa (PEA)**
Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).
- **PEA ocupada**
Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia.
- **PEA desocupada**
Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más, que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.
- **Población económicamente inactiva (PEI)**
Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no deseaban trabajar.
- **Tasa de actividad**
Mide la participación de la población en edad de trabajar (PET) en el mercado de trabajo, sea trabajando o buscando trabajo, la tasa de actividad nos indica que porcentaje de la PET constituye la oferta laboral.
- **Ratio empleo/población**
Mide el porcentaje de las personas de la PET que se encuentran trabajando.
- **Tasa de desempleo**
Nos indica que proporción de las personas que conforman la oferta laboral se encuentra desempleada.
- **Categoría ocupacional**
Especificación que determina la relación del trabajador con el demandante de trabajo. Se reconocen seis categorías ocupacionales.
 - a. **Empleador/ patrono:** es aquella persona que es titular o director en la explotación de una empresa, negocio o profesión y tiene trabajadores remunerados a su cargo.
 - b. **Empleado:** es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).
 - c. **Obrero:** se denomina así al trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe generalmente, una remuneración semanal (salario). Considera a su vez a los

- trabajadores que prestan servicios domésticos (lavado, cocina, limpieza, etc.) para una empresa o establecimiento público o privado, y no para una familia particular.
- d. **Trabajador independiente:** es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.
 - e. **Trabajador del hogar:** es aquella persona que presta servicios en una vivienda particular y percibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos como pago.
 - f. **Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR):** Es la persona que presta sus servicios en una empresa o negocio, con cuyo patrón o dueño tiene lazos de parentesco, sin percibir remuneración. En algunos casos recibe propina u otras formas de pago diferentes a sueldo o salario.

➤ **Grupos ocupacionales**

Esta clasificación está relacionada con las labores que realiza la persona en su ocupación. Para obtener una clasificación que sea comparable con las estadísticas internacionales, se ha adoptado el “Código Nacional de Ocupaciones” (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Revisada: CIUO-88).

➤ **Actividad económica**

Para la medición del empleo, el concepto de actividad económica se define en términos de producción de bienes y servicios, tal como ha sido establecido en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de las Naciones Unidas. Se considera toda la producción del mercado y algunos tipos de producción de no mercado, que son la producción y elaboración de productos primarios para autoconsumo. La construcción por cuenta propia y otras producciones de activos fijos para uso propio. Excluye las actividades no remuneradas, como son las tareas domésticas no retribuidas y los servicios voluntarios a la comunidad.

➤ **Rama de actividad económica**

Está referida a la actividad económica que realiza el negocio, organismo o empresa donde labora el trabajador. Las actividades económicas se clasifican de la dedicación a determinados campos de la producción de bienes y servicios. Para obtener una clasificación que sea comparable con estadísticas internacionales, se ha adoptado la “Clasificación Internacional Uniforme de todas las actividades económicas”, adaptación del CIU-Revisión 3 que se presenta en forma agrupada para una mejor interpretación de la información.

➤ **Estructura de mercado**

Clasificación que se hace a los diferentes grupos ocupados que existen, diferenciados básicamente por quien es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares y el grupo de independientes que son demandantes y ofertantes de trabajo a vez.