

# LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA REGIÓN MOQUEGUA



## **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

**Daniel Ysau Maurate Romero**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**Cayo César Galindo Sandoval**

Viceministro de Trabajo

**María del Rosario Villafuerte Bravo**

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

**Elizabeth Cornejo Maldonado**

Directora General de Promoción del Empleo

### **DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO MOQUEGUA**

**Joaquín Porfirio Uriarte Huaccha**

Director Regional de Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua

**Rilmer Ticona Mamani**

Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

### **OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL MOQUEGUA**

**Ever Mick Nina Condori**

Analista Regional OSEL

**Dirección: Calle Ayacucho N° 959 - Moquegua**

Correo: oselmoquegua@gmail.com Teléfono: 053 – 462169 anexo 118

### **ASISTENCIA TÉCNICA**

#### **DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO ECONÓMICO LABORAL (DISEL) MTPE**

**Mauro Solís Gonzáles**

Director (e) DISEL

**Edgar Vera Díaz**

Responsable de la Red de Observatorios Socio Económico Laboral  
(Red de OSEL)

## ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I: CONTEXTO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN MOQUEGUA .....</b>	<b>10</b>
1.1 COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) .....	11
1.1.1 Población según condición de actividad .....	11
1.1.3 Población Económicamente Activa (PEA) por sexo.....	13
1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA .....	15
1.2.1 PEA ocupada por rangos de edad .....	15
1.2.2 PEA ocupada según categoría ocupacional.....	16
1.2.3 PEA ocupada según ramas de actividad económica .....	17
1.2.4 PEA ocupada según nivel educativo culminado.....	18
<b>CAPÍTULO II: LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA REGIÓN MOQUEGUA .....</b>	<b>20</b>
2.1 Calidad en el empleo.....	21
2.2 Variables determinantes de la calidad del empleo.....	22
2.3 Oportunidades de empleo .....	25
2.4 Remuneración suficiente .....	27
2.5 Jornada laboral decente.....	28
2.6 Estabilidad y seguridad en el empleo.....	30
2.7 Protección social .....	33
2.8 Informalidad.....	35
2.9 Índice de calidad del empleo.....	37
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>44</b>
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>45</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

En la región Moquegua, en los últimos años los principales indicadores laborales, entre ellos la tasa de actividad, tasa de ocupación y tasa de desempleo no han experimentado grandes cambios, con ello se evidencia que la inserción y participación de la población en el mercado laboral en la región Moquegua no se está dinamizando, es decir no se está creando suficientes puestos de trabajo, las personas por algunas razones deciden no participar en la oferta laboral pasando a conformar la población económicamente inactiva; esta situación puede traer problemas en la economía de los hogares en la región, ya que dejan de percibir el ingreso laboral que es la vía principal para su subsistencia. Sin embargo, al analizar la calidad del empleo se evidencia mejoras, por un lado se muestra un aumento de los trabajadores en forma asalariada y por otro lado se evidencia una reducción de los Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) y de los trabajadores del hogar. Asimismo, se evidencia un notable incremento del Índice de Calidad del Empleo, el cual con su cálculo aproxima las condiciones básicas para que el trabajador se sienta satisfecho en un puesto de trabajo. Por ello, se hace oportuno presentar el estudio sobre la calidad del empleo en la región Moquegua, con la finalidad de mostrar las características de esta y sus perspectivas en términos de la seguridad y salud en el puesto de trabajo, hasta una visión integrada, que incluya tanto aspectos particulares del puesto de trabajo como otros generales del funcionamiento del mercado de trabajo en su conjunto.

## INTRODUCCIÓN

La calidad del empleo es una dimensión que viene cobrando cada vez mayor importancia en el estudio del desenvolvimiento del mercado laboral y en la evaluación de las políticas públicas por parte de nuestros agentes políticos y económicos.

Es por ello, actualmente, no solo se tocan temas en materia laboral en torno a reducir el desempleo, también está presente el tema de la calidad del empleo, es decir, contar con una ocupación en condiciones de libertad, equidad, seguridad, justamente remunerada y respeto a la dignidad humana.

Este nuevo tema ganó relevancia en el debate internacional a partir de la formulación del concepto de “trabajo decente” desarrollado por la OIT desde 1999 en la 87ª Conferencia Internacional de Trabajo, y reflejado en sus políticas sectoriales y centros de formación.

El estudio que presentamos a continuación se divide en dos capítulos. El primero, presenta un análisis descriptivo sobre la situación del mercado de trabajo de la región a través de los principales indicadores laborales. El segundo capítulo describe la calidad del empleo en la región Moquegua, conceptos y determinantes sobre la calidad del empleo, se explica además en qué condiciones se encuentra la población ocupada en la región Moquegua entorno al tema y finalmente se presenta las conclusiones respectivas. Este trabajo fue desarrollado con información de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHV) durante el periodo 2010–2014.

El presente estudio constituye un importante resultado del esfuerzo del equipo del Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) Moquegua, el cual aborda como tema principal la calidad del empleo en la región, y es puesto a disposición de todos los actores sociales involucrados e interesados en conocer más la dinámica del mercado laboral.

## MARCO CONCEPTUAL

### Empleo

Un empleo puede ser definido como una actividad que genera una remuneración y se puede extender para incluir el trabajo voluntario y de no mercado (Aziz et al. 2011). En las actuales sociedades occidentales, se ha otorgado un papel muy importante al trabajo remunerado y es considerado como algo deseable en la búsqueda de la felicidad, que es, desde algunos puntos de vista el propósito de la vida (Gandelman y Piani, 2013).

De acuerdo a la OIT define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente o independiente).

### Subempleo

De acuerdo a la Real Academia Española (RAE), el subempleo se define como "la situación en la cual se emplea a alguien en un puesto inferior al que le correspondería de acuerdo a su capacidad".

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los subempleados son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso de Perú se considera dos grupos de subempleo: Por horas y por ingresos.

### Vulnerabilidad en el empleo

En general, desde el punto de vista económico, el concepto de vulnerabilidad está referido al riesgo de una reducción del bienestar bajo un umbral considerado como límite. Dado que existe una probabilidad que esto le ocurra a cualquier individuo, la sociedad protege a sus miembros por medio de mecanismos que permiten reducir este riesgo: en una sociedad capitalista moderna estos mecanismos están relacionados a umbrales mínimos de acceso a bienes privados y públicos.

Una manera de medir la pérdida de bienestar es tomando en cuenta la situación del individuo en el mercado laboral, midiendo el riesgo de la pérdida del empleo y/o la reducción de los ingresos.

Siguiendo a Herrera e Hidalgo (2002), se define a la vulnerabilidad en el empleo como la probabilidad de que un trabajador pierda su empleo, o que encuentre una ocupación con condiciones de trabajo inferiores a las de su ocupación previa.

Cecilia Gavarito Masalias (2010) define a la vulnerabilidad en el empleo como la probabilidad de que la situación laboral de un trabajador empeore relativamente a su situación inicial. Es así, la situación de un trabajador empeora si sale del empleo, si las condiciones de trabajo empeoran o si después de un periodo de desempleo encuentra una ocupación con condiciones inferiores a las previas.

### **Protección social**

En la actualidad hay múltiples concepciones sobre la protección social, las cuales van desde las más clásicas, vinculadas con el "estado de bienestar" de los países europeos y Estados Unidos y Canadá que surgieron principalmente entre los años treinta y sesenta del siglo XX con la finalidad de proteger a la población ante los riesgos propios de la época, y asignaron un papel central al trabajo (modelo bismarckiano)<sup>1</sup>; hasta algunas más recientes, que limitan la protección social a respuestas asistenciales o paliativas ante diferentes fenómenos, e inclusive algunas acciones dirigidas específicamente a los pobres.

Es importante destacar aquí lo señalado por el Secretario de las Naciones Unidas en su Informe ante la Comisión de Desarrollo Social en su 39° período de sesiones (Naciones Unidas, 2001): "La protección social representa las respuestas de la sociedad a los niveles de riesgo o privación considerados inaceptables. Por consiguiente, el funcionamiento de los sistemas de protección social se apoya en un consenso social, implícito o explícito, sobre los valores fundamentales relacionados con un acceso seguro, a niveles aceptables, a medios que permitan satisfacer necesidades básicas y ejercer derechos fundamentales. Entre éstos figuran el acceso seguro al ingreso, medios de vida, el empleo, servicios de salud y educación, alimentación y vivienda. La protección social tiene, por tanto, dimensiones múltiples y no se refiere únicamente a compensar

---

<sup>1</sup> A finales del siglo XIX, el Canciller alemán Bismarck impulsó en su país una serie de leyes sociales para garantizar a los trabajadores una pensión de jubilación y un sistema de seguros de enfermedad, accidentes y de desempleo. El sistema se sustenta en contribuciones tripartitas: trabajador, empleador y Estado, y el trabajo constituye la entrada al sistema. En su concepción original, el trabajador -jefe de familia- aseguraba a todo el grupo familiar con sus ingresos laborales y protección social. Las características de este sistema conforman el llamado modelo "bismarckiano". Este modelo tuvo gran influencia en la conformación de lo que posteriormente sería denominado "estado de bienestar" (welfare state) de los países europeos, Estados Unidos y Canadá.

las variaciones de los ingresos en efectivo mediante transferencias públicas o seguros reglamentados, disposiciones que, aun hoy, prevalecen en algunos países."

Según la OIT la protección social es el acceso a un nivel adecuado de protección social es un derecho fundamental de todos los individuos reconocido por las normas Internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad.

Además, la OIT ha establecido tres objetivos principales que reflejan las tres dimensiones fundamentales de la protección social:

- Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social.
- Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del trabajo decente.
- Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos.

### **Jornada laboral**

La jornada laboral, entendida como las horas trabajadas al día o a la semana por los ocupados, es una determinante muy importante de la calidad del empleo. Según VALENZUELA (2000), la flexibilización de la jornada laboral se produce como consecuencia de la mayor libertad que tienen las empresas para disponer de la fuerza de trabajo y su organización, lo que explica que sean cada vez más frecuentes las excepciones a la jornada laboral ordinaria.

No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

## **Calidad del empleo**

El concepto de calidad del empleo puede analizarse desde el punto de vista de la empresa y desde el punto de vista del trabajador. Mientras para la empresa un empleo de calidad es un puesto de trabajo productivo, para el trabajador un empleo de calidad es aquel que le permite desarrollar sus capacidades y obtener un ingreso que le permita vivir dignamente.

El término calidad de empleo ha tenido una amplia aceptación en la literatura de diversas áreas como la economía, la antropología, la sociología y la psicología y afecta no solo los resultados organizacionales, sino la salud y el bienestar de los empleados (Pichler y Wallace, 2009). La promoción del empleo de alta calidad, ha sido aceptada como una prioridad para la sociedad, dadas sus implicaciones desde el punto de vista ético y en su importancia en el desarrollo de la humanidad (Spencer, 2012).

La calidad de empleo, es una noción que surgió durante los años sesenta-setenta, cambiando el enfoque del bienestar de las personas en el trabajo (Ingelgard y Norrgren, 2001). El movimiento de la calidad de vida laboral, nace por un lado de la necesidad de “humanizar” los sistemas de producción basados en una fuerte división del trabajo, que tuvieron sus raíces en los modelos tayloristas los cuales buscaban reducir las labores a los componentes mínimos para aumentar la productividad del trabajo; por otro lado, en los 60, se popularizó el concepto “alienación” que buscaba estrategias alternativas para el diseño del trabajo y el empoderamiento de los trabajadores. Además, la “descualificación” o pérdida de destrezas que presentaban los trabajadores al realizar labores repetitivas y finalmente, los efectos físicos y mentales sobre las personas de calidad de vida laboral pobre; hicieron que fuera tomando fuerza el movimiento de calidad de vida laboral (Downing, Ryan, Mcneive, Mariani, y Parlangei, 1995).

**CAPÍTULO I:  
CONTEXTO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN LA REGIÓN MOQUEGUA**

## 1.1 COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

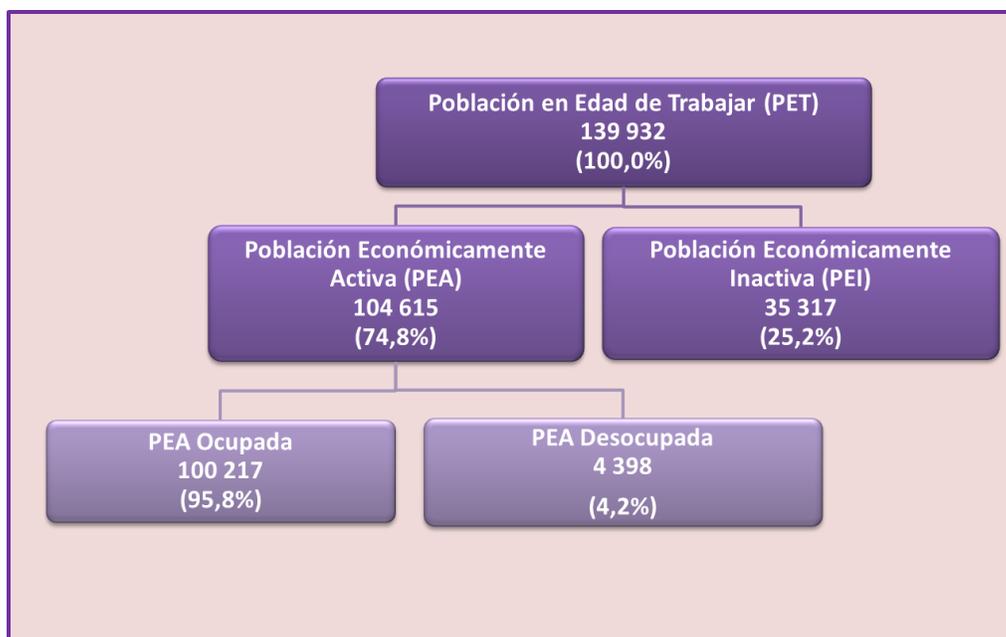
### 1.1.1 Población según condición de actividad

Para el año 2014, la Población en Edad de Trabajar (PET) de la región Moquegua, es decir, el conjunto de personas de 14 y más años de edad que se encontraron en condición de ocupados, desocupados o inactivos fue de 139 mil 932 personas.

Las personas que trabajan o buscan empleo activamente son conocidas como Población Económicamente Activa (PEA). En el año 2014, esta población alcanzó los 104 mil 615 personas, de las cuales 100 mil 217 estuvieron ocupadas representando al 95,8% de la PEA total.

La Población Económicamente Inactiva (PEI) está conformada por aquellas personas que durante el periodo en que se levantó la información no estaban trabajando, ni buscando trabajo y no deseaban trabajar (entre ellos tenemos a amas de casa, estudiantes, rentistas y jubilados). Este grupo de personas alcanzó una cifra de 35 mil 317 personas en el 2014, representando el 25,2% de la PET. Ver Gráfico 1.1.

**GRÁFICO 1.1**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) 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

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

### 1.1.2 Población en Edad de Trabajar (PET) por sexo

Para el año 2014, en la región Moquegua dentro de las personas que conforman a la PET, hay más hombres que mujeres; pero como notamos en el Cuadro 1.1 las mujeres que estuvieron inactivas superan considerablemente a los hombres de la misma condición, es decir hay mucho más mujeres que hombres que no participan en el mercado laboral. Dentro de estas mujeres en inactividad tenemos a las amas de casa, estudiantes, rentistas y jubilados que no estuvieron trabajando, ni buscando trabajo y no deseaban trabajar en el periodo que se levantó la información. Es así, este grupo de mujeres alcanzó una cifra de 23 mil 14 personas en el 2014, la cual representa el 65,2% de la población económicamente inactiva (PEI).

Por otro lado, la tasa de actividad que nos indica el porcentaje de la población en edad de trabajar que participa en el mercado de trabajo (trabajando o buscando un trabajo), es menor para las mujeres (64,2%) con relación a los hombres (83,7%). Así también, respecto a las personas que estuvieron ocupadas en el 2014, las mujeres estuvieron en desventaja en relación a los hombres; por otro lado, se observa que la tasa de desempleo en las mujeres y hombres fue similar. Todo esto evidencia la menor participación de las mujeres en el mercado laboral ya que hay más mujeres que hombres en la inactividad, ya sea por motivos culturales, discriminatorios u otros.

**CUADRO 1.1  
REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) POR SEXO, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD E INDICADORES LABORALES, 2014**

Condición de actividad e indicadores laborales	Total absoluto	Total relativo	Sexo	
			Hombre	Mujer
<b>Condición de actividad</b>				
<b>Población en Edad de Trabajar (PET)</b>	<b>139 932</b>	<b>100,0</b>	<b>54,0</b>	<b>46,0</b>
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	<b>104 615</b>	<b>100,0</b>	<b>60,5</b>	<b>39,5</b>
PEA ocupada	100 217	100,0	60,5	39,5
PEA desocupada F/	4 398	100,0	60,3	39,7
<b>Población Económicamente Inactiva (PEI)</b>	<b>35 317</b>	<b>100,0</b>	<b>34,8</b>	<b>65,2</b>
<b>Indicadores laborales</b>				
Tasa de actividad (PEA/PET)		74,8	83,7	64,2
Ratio empleo/población (PEA ocupada/PET)		71,6	80,2	61,5
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA) F/		4,2	4,2	4,2

**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.

F/ Cifra referencial en PEA desocupada mujer y en tasa de desempleo para hombre y mujer.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

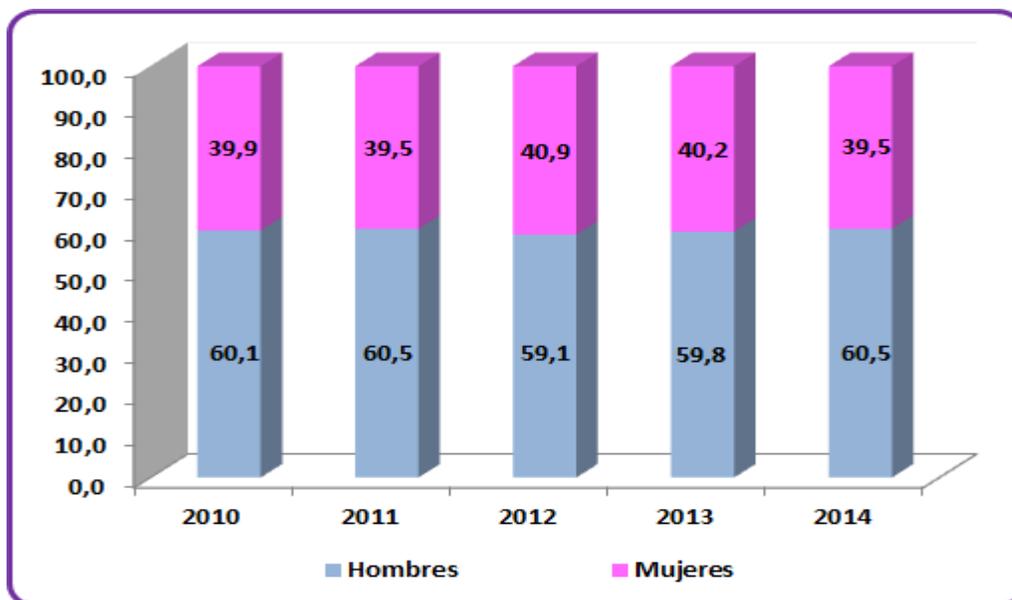
### 1.1.3 Población Económicamente Activa (PEA) por sexo

La Población Económicamente Activa (PEA) femenina se ha mantenido relativamente constante en los últimos cinco años. Así, en el 2014 la PEA femenina representó el 39,5% de la PEA total y mientras que en el 2010 representó el 39,9%.

Asimismo la Población Económicamente Activa (PEA) masculina no ha sufrido importantes cambios dentro del periodo de estudio. Así, en el 2014 representó 60,5% de la PEA total y en el 2010 el 60,1%.

Así también, se evidencia que dentro de la Población Económicamente Activa hay una proporción menor de mujeres que hombres en todos los años de estudio; En el año 2010, los hombres superan en 20,2 puntos porcentuales a las mujeres, mientras que para el año 2014 esta brecha se incrementa a 21,0 puntos porcentuales a favor de los hombres.

**GRÁFICO 1.2**  
**REGIÓN MOQUEGUA: EVOLUCIÓN DE LA PEA 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.

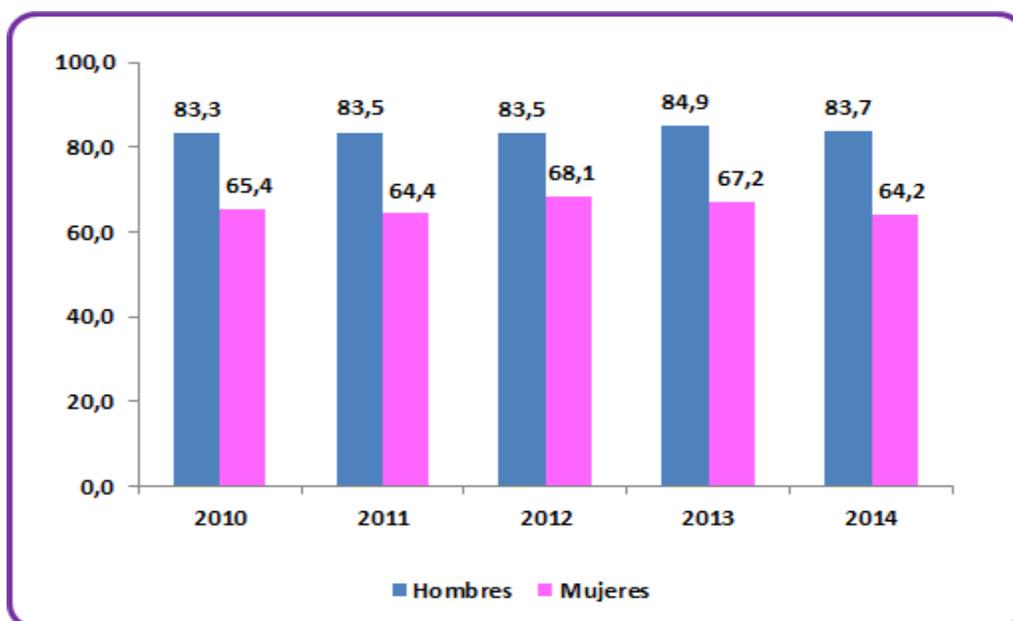
**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 -14. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

El Gráfico 1.3 nos muestra que la tasa de actividad para los hombres se incrementó ligeramente, ya que en el 2010 esta registró 83,3% mientras que en el 2014 pasó a 83,7%, caso contrario sucede con la de las mujeres, la cual en el año 2010 registró 65,4% y al 2014 disminuyó a 64,2%.

Así también, se evidencia que la tasa de actividad para los hombres en todos los años analizados, es mayor con respecto a la de las mujeres, la mayor brecha está en el año 2014 (19,5 puntos porcentuales), mientras que en el año 2012 esta diferencia es menor (15,4 puntos porcentuales).

**GRÁFICO 1.3**  
**REGIÓN MOQUEGUA: TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN 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 Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 -14. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

De acuerdo al Cuadro 1.2, se evidencia que dentro de la población masculina desocupada en mayor proporción están las personas entre las edades de 14 a 29 años; mientras que para las mujeres la mayor proporción está para las edades de 30 a 59 años.

Así también, se muestra que del total de personas ocupadas (100 mil 217 personas) el 60,5% son hombres y 39,5% son mujeres. Dentro de la población ocupada masculina se muestra que la mayor proporción está entre las edades de 30 a 59 años, la cual registra el 62,9%, seguido por las

personas entre las edades de 14 a 29 años con 22,4%. Asimismo, para la población ocupada femenina, el 63,8% estuvo entre las edades de 30 a 59 años y el 23,8% entre 14 y 29 años.

**CUADRO 1.2**  
**REGIÓN MOQUEGUA: PEA POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO Y RANGOS DE EDAD, 2014**

Sexo / rango de edad	Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado F/
<b>Total absoluto</b>	<b>100 217</b>	<b>4 398</b>
<b>Total relativo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombre</b>	<b>60,5</b>	<b>60,3</b>
De 14 a 29 años	22,4	60,8
De 30 a 59 años	62,9	28,9
De 60 a más años	14,6	10,3
<b>Mujer</b>	<b>39,5</b>	<b>39,7</b>
De 14 a 29 años	23,8	43,7
De 30 a 59 años	63,8	56,3
De 60 a más años	12,4	0,0

**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 Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

## 1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA

### 1.2.1 PEA ocupada por rangos de edad

En la región Moquegua observamos que en el año 2014 las mujeres ocupadas para los rangos de edad de 14 años y de entre 30 a 59 años aumentaron con respecto al 2010, mientras que para los rangos de edad de entre 15 a 29 años y de 60 a más disminuyeron; mientras que para los hombres se ha incrementado en los rangos de edad de 15 a 29 y de 60 a más años, en los demás rangos de edad se redujeron, lo cual refleja por una parte la mayor inserción de las mujeres por el hecho de pasar a comprender a la población en edad de trabajar, mientras la disminución de las mujeres mayores a 60 años se debe por la transición demográfica que sufre la población, lo cual hace que a esas edades cambien su condición de actividad, pasando de estar ocupadas a inactivas.

**CUADRO 1.3**  
**REGIÓN MOQUEGUA: PEA OCUPADA POR SEXO SEGÚN RANGO DE EDAD, 2010 Y 2014**

Rango de edad	Total relativo	2010		2014	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
14 años F/	100,0	66,6	33,4	60,7	39,3
15 - 29 años	100,0	58,7	41,3	59,1	40,9
30 - 59 años	100,0	61,4	38,6	60,2	39,8
60 y más años	100,0	61,0	39,0	64,4	35,6

**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/ Cifra referencial

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 y 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

### 1.2.2 PEA ocupada según categoría ocupacional

Una forma de analizar a los trabajadores es mediante su categoría de ocupación, 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.

Entre los años 2010 y 2014 más de la mitad de la fuerza laboral trabajaba como asalariados (públicos o privados) que laboraban bajo supervisión y dependencia de un empleador, recibiendo un sueldo o salario por su servicio. Sin embargo es importante mencionar la disminución de 2,7 puntos porcentuales en el porcentaje total de trabajadores asalariados para el año 2014 respecto al año 2010.

Analizando por sexo, se observa que en el caso de las mujeres asalariadas se dio un ligero incremento de 0,7 puntos porcentuales para el año 2014 respecto al 2010; en lo referente a sus pares hombres se observa una reducción de 4,8 puntos porcentuales en su participación como asalariado.

Otra categoría importante en la participación laboral femenina y masculina es ser independiente, es decir, aquellos que optaron o se vieron en la necesidad de autoemplearse, tal es así que para el año 2014, 3 de cada 10 trabajadores eran independientes; así también se muestra una proporción mayor de mujeres (34,6%) que de hombres (32,1%).

Por otro lado, si comparamos los años 2010 y 2014 se observa un incremento de 1,6 puntos porcentuales de la población que estuvo trabajando como independiente, si lo vemos por sexo se muestra un incremento de los hombres de 4,0 puntos porcentuales y una disminución de las mujeres de 2,1 puntos porcentuales.

Otra categoría que vale la pena analizar es la de los Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) y la de trabajadores del hogar, que en conjunto representó el 12,8% de la población ocupada en la región en el 2014, mostrándose un incremento de 1,4% respecto al año 2010.

**CUADRO 1.4**  
**REGIÓN MOQUEGUA: PEA OCUPADA POR SEXO SEGÚN CATEGORÍA**  
**OCUPACIONAL, 2010 Y 2014**

Categoría ocupacional	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	94 877	57 535	37 342	100 217	60 650	39 567
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empleador F/	4,7	5,7	3,1	4,3	4,9	3,4
Asalariado 1/	52,4	61,8	38,0	49,7	57,0	38,7
Independiente	31,5	28,1	36,6	33,1	32,1	34,6
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR) 2,F/	11,4	4,4	22,3	12,8	6,0	23,4

**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/ Comprende asalariados del sector privado y del sector público.

2/ Incluye a trabajador del hogar.

F/ Cifra referencial en empleador para hombre y mujer y en Trabajador Familiar No Remunerado para hombre tanto en el año 2010 y 2014.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 y 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

### 1.2.3 PEA ocupada según ramas de actividad económica

Las ramas de actividad económica nos permiten conocer las características de la economía de un determinado lugar y la medición del dinamismo del empleo. Por tal motivo estas ramas agrupan actividades de producción de bienes y servicios de similar naturaleza u origen.

En el periodo 2010 – 2014 las ramas de actividad económica que generaron mayor empleo en la región Moquegua, es la rama de actividad servicios y extractiva; en el año 2014 la rama de actividad servicios concentró al 42,8% de la población ocupada, mostrándose una disminución de 2,7 puntos porcentuales respecto al año 2010; y la rama de actividad extractiva en el 2014 concentró al 31,1% la cual aumentó en 4,3 puntos porcentuales respecto al 2010.

Otras ramas de actividad si bien concentraron una proporción menor de la población ocupada no dejan de ser importantes, es así, la rama de actividad comercio concentró al 13,8% en el año 2014 mostrándose un incremento de 1,6 puntos porcentuales respecto al año 2010. Asimismo, las ramas de actividad industria y construcción en conjunto concentró al 12,4% de la población ocupada, la cual disminuyó en 3,2 puntos porcentuales respecto al 2010.

Al realizar una comparación por sexo, se observa que en el año 2014, mujeres y hombres laboraban en mayor porcentaje en la rama de actividad económica servicios con el 41,6% y 44,7% respectivamente; similar situación ocurre en el año 2010.

Por otro lado, se muestra que en las ramas de actividad industria y construcción y en la rama comercio existen mayores diferencias, es así; en la rama de actividad industria y construcción se concentra una proporción mayor de hombres, mientras en la rama comercio hay una proporción mayor de mujeres.

**CUADRO 1.5**  
**REGIÓN MOQUEGUA: 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	94 877	57 535	37 342	100 217	60 650	39 567
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividad extractiva 1/	26,8	27,5	25,7	31,1	34,0	26,6
Industria y construcción F/	15,6	22,5	4,9	12,4	17,9	3,8
Comercio F/	12,2	5,1	23,1	13,8	6,5	24,9
Servicios 2/	45,5	44,9	46,4	42,8	41,6	44,7

**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. . Clasificación de ramas de actividad económica basada en el CIU Rev.3.

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

2/ Comprende servicios personales, no personales y hogares.

F/ Cifra referencial en industria y construcción para mujer y en comercio para hombre tanto en el año 2010 y 2014.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 y 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

#### 1.2.4 PEA ocupada según nivel educativo culminado

La educación es un factor importante para el desarrollo del país y de la región Moquegua. Es así que al analizar el nivel educativo culminado de la PEA ocupada de la región se puede observar que gran proporción de estos poseen bajos niveles de preparación educativa, afectando en mayor magnitud a las mujeres, sin embargo, se registra una mejor condición al momento de compararlo con el nivel educativo del año 2010. (Ver Cuadro 1.6).

El nivel educativo predominante en los trabajadores de la región Moquegua en los años 2010 y 2014 es el secundario, con 38,4% y 39,2% respectivamente. Por otro lado, en el 2014 se observa que de cada 10 personas ocupadas en la región 3 culminaron el nivel educativo superior (universitario o no universitario).

Al pasar del año 2010 al 2014, se muestra que la población ocupada con nivel educativo superior se incrementó en 4,4 puntos porcentuales, y con nivel educativo secundaria incrementó en 0,8 puntos porcentuales, mientras la población ocupada que culminó el nivel educativo primaria se redujo en 5,3 puntos porcentuales.

Si analizamos por sexo se evidencia que en el año 2010 tanto hombres y mujeres que culminaron el nivel educativo superior representaron proporciones parecidas, 23,0% para hombres y 23,4% para mujeres; sin embargo al pasar al año 2014 este segmento poblacional aumenta más para los hombres que para las mujeres, la cual registró 29,6% hombres y 24,4% para mujeres.

Todo esto muestra una mano de obra ocupada con bajos niveles educativos; situación que de alguna manera, repercute negativamente en los niveles de productividad y adopción de nuevas tecnologías en las empresas.

**CUADRO 1.6  
REGIÓN MOQUEGUA: PEA OCUPADA POR SEXO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO CULMINADO,  
2010 Y 2014**

Nivel educativo	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total absoluto	94 877	57 535	37 342	100 217	60 650	39 567
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin nivel F/	12,1	7,8	18,7	12,3	7,2	20,0
Primaria	26,4	27,6	24,6	21,1	20,6	21,8
Secundaria	38,4	41,6	33,3	39,2	42,6	33,8
Superior 1/	23,1	23,0	23,4	27,5	29,6	24,4

**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/ Comprende superior universitaria y superior no universitaria.

F/ Cifra referencial en sin nivel educativo para hombre tanto en el año 2010 y 2014.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 y 2014. Metodología actualizada.

**Elaboración:** DRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

**CAPÍTULO II:**  
**LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA REGIÓN MOQUEGUA**

## 2.1 Calidad en el empleo

Una primera noción de “trabajo decente” es la que plantea la OIT en 1999, 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, 1999a). En esta se señala que éste debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social (OIT, 1999a, p. 4 y 5).

La calidad del empleo ha sido abordada desde diferentes perspectivas económicas e incluso psicológicas y sociológicas entre las principales tenemos:

Champlin (1995: 830); es categórico en afirmar que “la calidad del empleo es un fenómeno sin fundamentación teórica en economía”. Rodgers y Reinecke son menos drásticos pero siempre reconocen que “se ha hecho relativamente poco análisis económico sistemático de la calidad del empleo” (1998: 183).

Para Slaughter (1993), por ejemplo, da una definición sintética y sugestiva: un buen empleo es aquel por el cual tengamos ganas de ir a trabajar todas las mañanas.

Una definición completa de la calidad del empleo es propuesta por Van Bastelaer y Hussmann (2000) los cuales dicen que es “un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas”. Asimismo, Reinecke y Valenzuela (2000) proponen que “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”.

En tanto, según Julio Gamero (2009), el trabajo decente se define como oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

En la práctica, los tres conceptos de calidad del empleo se inscriben en un mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista (Gálvez, Gutiérrez y Picazzo, 2011). Independientemente del enfoque adoptado, podemos afirmar que un empleo decente o de calidad o que tenga en cuenta las capacidades que el trabajador puede desarrollar debería presentar unas características comunes mínimas, tales como: al menos cubrir las necesidades básicas, ser productivo y equitativo, de libre elección, ofrecer protección contra accidentes laborales, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, y fomentar el respeto de los derechos humanos y laborales (ANKER et ál., 2003).

Finalmente, para Valenzuela y Reinecke (2000), la calidad del empleo se debe comprender como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores,

dimensión que se ha visto directamente afectada por la inestabilidad laboral, la falta de protección social y bajos ingresos.

## **2.2 Variables determinantes de la calidad del empleo**

Los principales determinantes de la calidad del empleo son el contexto económico - productivo y la institucionalidad laboral. El primero se expresa sobre todo en la productividad laboral media de una economía, lo que influye en la capacidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo y de los empleos, dado que es un factor determinante respecto al margen de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores.

El segundo tiene importancia en la determinación de la calidad del empleo, dado que define por aspectos adicionales incidiendo en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación.

Cabe resaltar que en el ámbito internacional, Rosenthal (1989) considera que los determinantes de la calidad del empleo son las tareas y condiciones de trabajo, la satisfacción en el empleo, el periodo de trabajo, el estatus del trabajo tanto en la empresa como a nivel social, la seguridad del empleo y la afiliación al sistema de salud y de pensiones. Gittleman y Howell (1995) incluyen la afiliación a salud y pensiones, la densidad sindical, el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial, el número de semanas en el año, el número de horas semanales e indicadores de educación formal, capacitación específica, habilidades personales, destreza manual, y condiciones de trabajo físicas y ambientales, determinantes de la calidad del empleo.

En 1999 la OIT formuló el concepto de trabajo decente, es decir de aquel trabajo que garantiza “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Para Beatson (2000), la salud y la pensión, el tiempo de trabajo, el balance trabajo/vida familiar (oportunidad de trabajar en la casa, facilidades para los trabajadores con niños o ancianos a su cargo, posibilidad de obtener permisos para atender emergencias), la modalidad de contratación, la antigüedad en el empleo, la rotación laboral y la percepción de inseguridad en el trabajo inciden sobre la calidad del empleo.

En tanto, Stefano Farné<sup>2</sup> considera un conjunto de variables objetivas que influyen en el bienestar económico y social de los individuos y sus familias, “dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política. Según él, el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo son determinantes a la hora

---

<sup>2</sup> Ver Farné (2003), Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia””. p. 15-19.

de calcular la calidad del empleo; y pondera estas variables de manera diferente si el trabajador es asalariado o independiente.

Según Julio Gamero (2009), el trabajo decente se define como oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, el cual debe abarcar seis facetas<sup>3</sup>:

- Las oportunidades de trabajo se relacionan con la necesidad de que toda persona que desee trabajar encuentre un empleo, debido a que no puede existir trabajo decente si no se tiene un trabajo.
- La noción de trabajo en condiciones de libertad resalta el principio de escoger libremente el trabajo, es decir, no debe ser impuesto a las personas. Asimismo, significa que los trabajadores tienen libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben ser discriminados por ello.
- El trabajo productivo es importante que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y sus familias, además, que las empresas y los países logren el desarrollo duradero y sean competitivos.
- La equidad en el trabajo surge de la necesidad que tienen los trabajadores de gozar un trato justo y equitativo, así como de oportunidades profesionales. También incluye la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo, y en la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.
- La seguridad laboral considera la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida que permitan proporcionar una adecuada protección financiera, así como otros aspectos en caso de enfermedad u otras eventualidades.
- Por último, la dignidad laboral exige un trato respetuoso con los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones o participaren de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas.

Para Rodgers (1997) hace la siguiente lista de dimensiones para analizar:

- Beneficios no salariales
- Regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso
- Modalidad de contratación
- Protección social (pensión, salud y contra el desempleo)
- Representación
- Regulación de los tiempos de trabajo y su duración

---

<sup>3</sup> OIT (2009). Hablemos de Trabajo Decente. p. 11.

- Intensidad del trabajo

Según Beatson (2000) habría que pensar en las siguientes características:

- Salud y pensión
- Tiempo de trabajo (horas semanales, permisos remunerados, flexibilidad del horario, parte del día en que se trabaja)
- Balance trabajo/vida familiar (oportunidad de trabajar en la casa, facilidades para los trabajadores con niños o ancianos a su cargo, posibilidad de obtener un permiso con breve aviso para atender una emergencia familiar)
- Seguridad en el empleo (modalidad de contratación, antigüedad en el empleo, rotación laboral, percepción de inseguridad por parte de los trabajadores)
- Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional (perspectivas de promoción, capacitación y desarrollo ofrecidos por las empresas)
- Contenido del trabajo (interés del trabajo, apropiado uso de las capacidades del trabajador, valorización por parte del trabajador de su trabajo)
- Intensidad del trabajo (variedad y ritmo de trabajo)
- Riesgo de accidentalidad y enfermedad
- Relación con los demás (clientes, usuarios, colegas, empleadores)

En términos general no existe algo consolidado por la existencia de muchas variables determinantes de la calidad del empleo algunas distintas y otras que coinciden.

El concepto de “Trabajo Decente” resume una de las más importantes aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras del mundo, es decir, contar con oportunidades para obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Por tal razón, las estrategias y acciones de los gobiernos y organizaciones sindicales en el mundo deben orientarse hacia su realización e implementación.

Estas condiciones abarcan atributos como la existencia de un contrato de trabajo donde se garantice la estabilidad del empleo y la provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social (salud y pensiones), así como la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo como la pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad, condiciones de trabajo aceptable, entre otras.<sup>4</sup>

En este sentido, el tema sobre calidad de los empleos, implica conocer las condiciones de inserción laboral y de trabajo en los que se encuentra la PEA ocupada, para ello se tomaron en cuenta algunos de los indicadores de trabajo decente diferenciados por género y por grupo de jóvenes y adultos para de esta manera evaluar su situación en la región Moquegua.

---

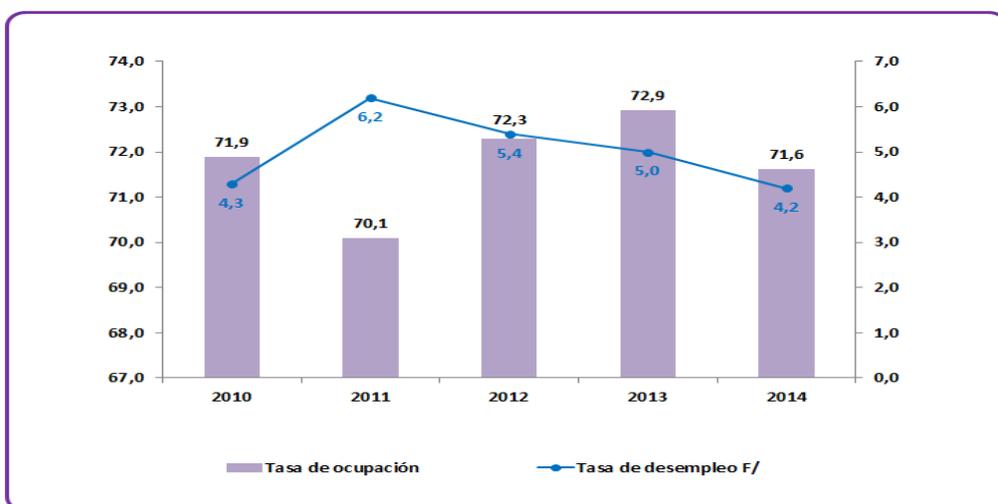
<sup>4</sup> OSEL Callao 2012.

### 2.3 Oportunidades de empleo

Se refiere a la posibilidad de que las personas participen ofreciendo su fuerza de trabajo. Para medir las oportunidades de empleo se utiliza tradicionalmente varios indicadores y los tres más corrientes son la tasa de actividad<sup>5</sup> (población integrada en la fuerza laboral), la tasa de ocupación<sup>6</sup> y la tasa de desempleo.<sup>7</sup>

Según el Gráfico N°2.1, se observa que en la región Moquegua durante los años 2010-2014 la tasa de ocupación presentó una ligera disminución de 0,3 puntos porcentuales, demostrando que cada vez hay una menor participación de la población en el mercado laboral, con respecto a la tasa de desempleo en el mismo periodo registró una disminución de 0,1 puntos porcentuales con una marcada tendencia a la baja desde el año 2011.

**GRÁFICO 2.1**  
**REGIÓN MOQUEGUA: TASA DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO, 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/ Cifra referencial para el año 2010.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 -14 .Metodología actualizada.

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

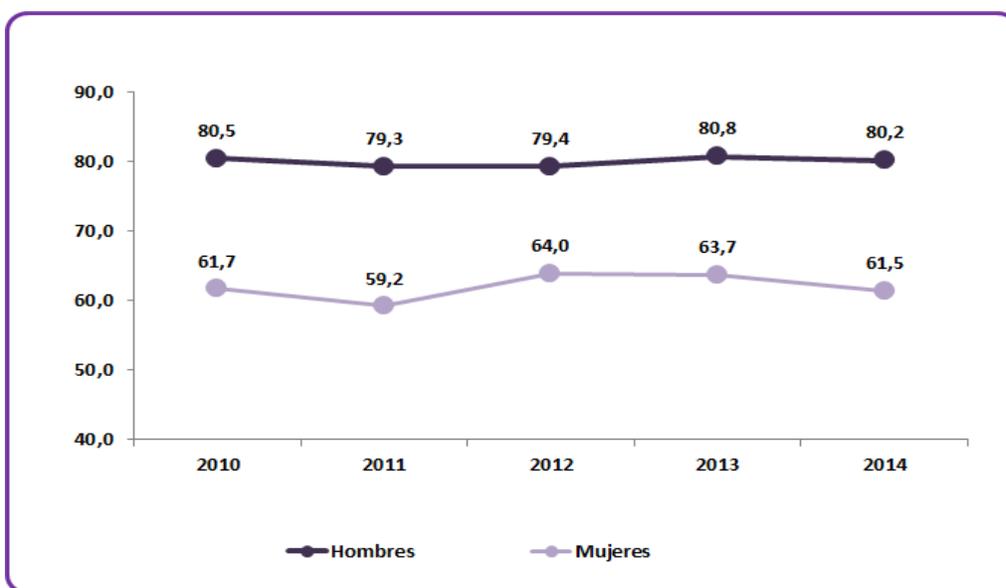
<sup>5</sup> La tasa de actividad mide la participación de la población en edad de trabajar (PET) en el mercado de trabajo, que se encuentra trabajando o buscando activamente un trabajo (PEA).

<sup>6</sup> La tasa de ocupación, conocido como el ratio empleo/población, mide el porcentaje de las personas de la (PET) que se encuentran trabajando (PEA Ocupada).

<sup>7</sup> Nos indica qué proporción de la oferta laboral se encuentra desempleada (PEA desocupada/PEA).

En el Gráfico N° 2.2, se observa que en la región Moquegua durante los años 2010-2014, la tasa de ocupación tanto para hombres y mujeres no ha sufrido cambios importantes. Las mujeres tiene una tasa de ocupación menor al de los hombres, observándose una brecha de género persistente, cabe indicar que la participación de los hombres fue de 80,5% en el año 2010 pasando a 80,2% al año 2014, registrándose una disminución de 0,3 puntos porcentuales, situación similar ocurrió con las mujeres ya que de 61,7% en el año 2010 paso a 61,5% en el año 2014, registrándose un decremento de 0,2 puntos porcentuales.

**GRÁFICO 2.2**  
**REGIÓN MOQUEGUA: TASA DE OCUPACIÓN 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 Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 - 14. Metodología actualizada.

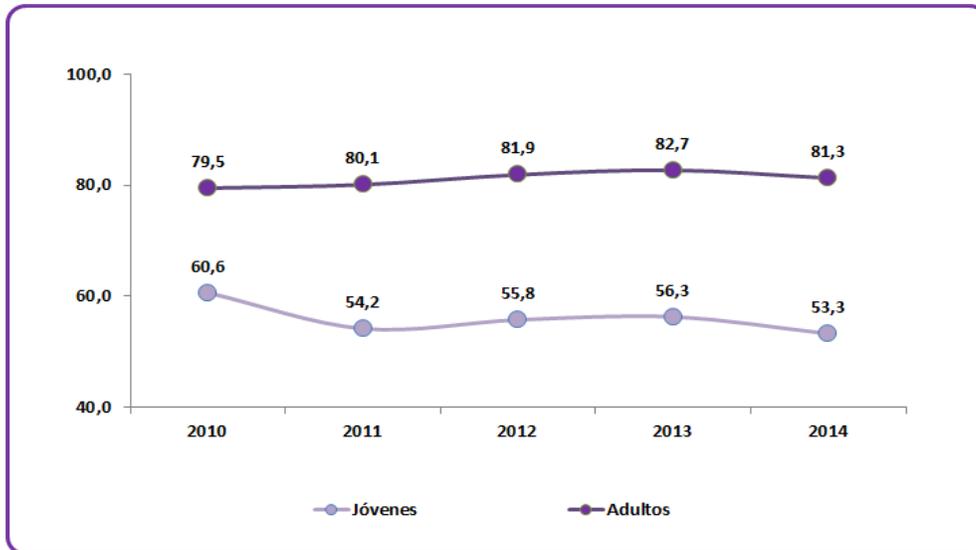
**Elaboración:** DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Moquegua.

En el Gráfico 2.3, se puede ver que en la región Moquegua durante los años 2010-2014 que las tasas de ocupación de los jóvenes fueron inferiores a la tasa de ocupación de los adultos. Para el año 2014, la tasa de ocupación juvenil decreció en 7,4 puntos porcentuales en comparación con el año 2010. Mientras que la tasa de ocupación adulta aumentó en 1,8 puntos porcentuales durante el mismo periodo.

La disminución de la participación de los jóvenes en el mercado laboral se debe entre otras razones a que se han dedicado a seguir estudiando y fortalecer sus capacidades para aprovechar mejor las oportunidades que se presenta e insertarse en un empleo más digno y productivo.

### GRÁFICO 2.3

#### REGIÓN MOQUEGUA: TASA DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES Y ADULTOS, 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 Condición de Vida y Pobreza (ENAHU) continua, 2010 - 14. Metodología actualizada.

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

## 2.4 Remuneración suficiente

Para muchas personas, la característica más importante del trabajo es la remuneración, y en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia el principio de un «salario vital adecuado».<sup>8</sup> Entonces, una remuneración suficiente es aquella que permite a la persona asegurar su bienestar y el de su familia. Sin embargo, no todas las personas logran dicho nivel de ingreso.

Como se observa en el cuadro N° 2.1, en la región Moquegua, en el año 2010 el 16,5% de los trabajadores asalariados percibía un ingreso por debajo de los S/. 500, mientras que un 41,6% percibía un ingreso de S/. 1 500 a más, esta situación tuvo cambios de mejora al pasar al 2014 debido a que la cantidad de trabajadores asalariados que perciben un ingreso por debajo de S/. 500 se redujo a 11,2%, y la proporción de los trabajadores asalariados que ganan de S/. 1 500 a más aumentó a 56,2%.

<sup>8</sup> OIT (2010). Constitución de la Organización Internacional de Trabajo. p. 5.

**CUADRO 2.1**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA SEGÚN RANGOS DE**  
**INGRESOS, 2010-14**  
**(Porcentaje)**

Rango de ingresos	2010	2011	2012	2013	2014
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de S/. 500	16,5	14,3	14,2	10,1	11,2
S/. 500 a S/. 999	20,7	21,9	18,5	17,5	14,6
S/. 1 000 a S/. 1 499	21,2	23,2	20,9	19,0	18,0
S/. 1 500 a más	41,6	40,5	46,3	53,3	56,2

**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. Asalariados comprende a los empleados y obreros, públicos y privados. Se excluye a los que no perciben ingresos.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010-14. Metodología actualizada.

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

## 2.5 Jornada laboral decente

El tema de la jornada laboral decente se trató en el primer convenio de la OIT, adoptado en el año 1919 en la que se limitan las horas de trabajo a 8 horas diarias y 48 semanales. Las jornadas excesivas e intensas son perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar.

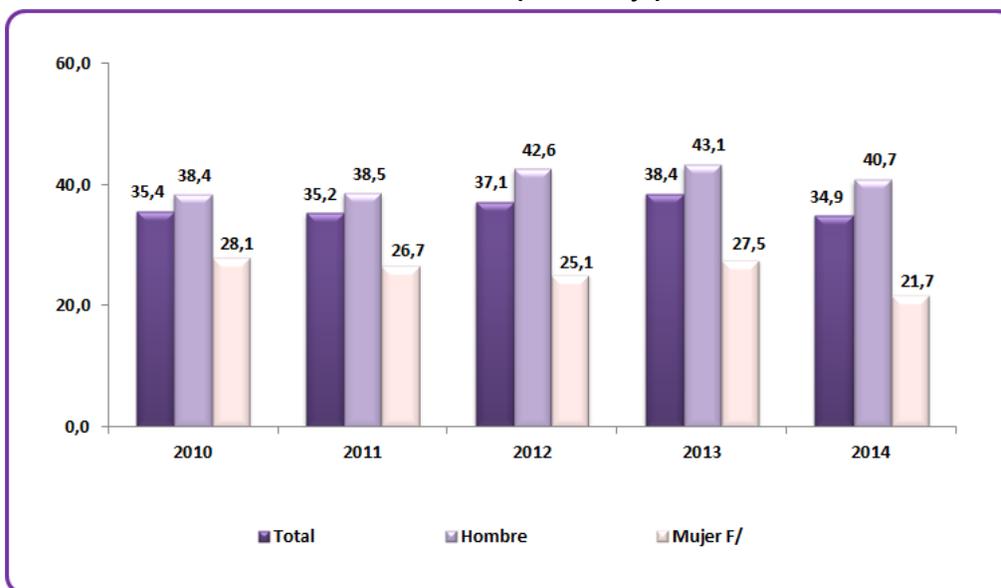
Con respecto a la jornada laboral, según ley y diversas normas internacionales, en el Perú es de ocho horas diarias y de 48 horas semanales. Uno de los indicadores relevantes para explicar una jornada laboral que no es decente, es el porcentaje de ocupados que exceden el número de horas de trabajo permitidas a la semana, en este caso son 48 horas. En esta ocasión, se realiza el presente análisis para los trabajadores asalariados, dado que deben cumplir con un horario de trabajo establecido por su empleador.

El Gráfico N° 2.6 muestra que en la región Moquegua durante el periodo 2010-2014 se observa que en la región Moquegua, cerca de la tercera parte de los trabajadores asalariados laboraba más 48 horas, registrando su máximo nivel en el año 2013 con 38,4%, el cual se observa una tendencia decreciente del indicador llegando a ser 34,9% en el 2014.

Con respecto a los hombres, se puede observar que su participación registró su máximo nivel en el año 2013 (43,1%), y la menor en el año 2010 (38,4%); se evidencia una tendencia creciente desde el año 2010 hasta el 2013 y luego disminuye, llegando a registrar 40,7% en el 2014.

Con respecto a las mujeres que laboran más de 48 horas a la semana, se puede observar que al inicio disminuye pasando de 28,1% en el 2010 a 25,1% en el 2012, luego incrementa a 27,5% en el 2013 para luego disminuir a 21,7% en el año 2014.

**GRÁFICO 2.6**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA POR SEXO CON JORNADA DE MÁS DE 48 HORAS**  
**SEMANALES, 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.

Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos.

F/ Cifra referencial para el año 2014.

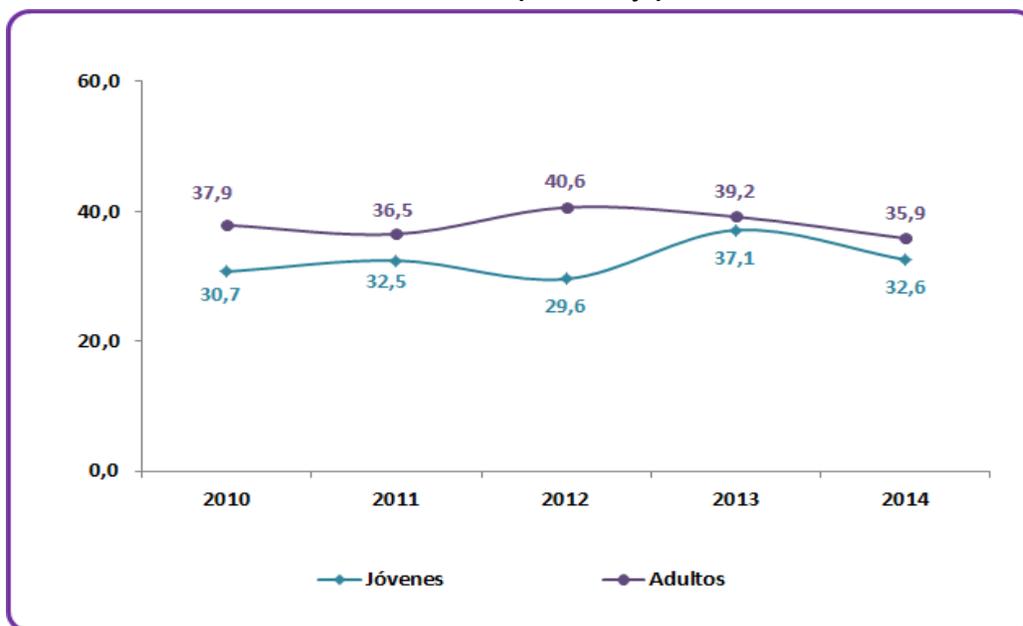
**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010-14. Metodología actualizada.

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

La tercera parte de los jóvenes asalariados de la región Moquegua realizaron jornadas laborales por encima de las 48 horas semanales; proporción que resulta menor si lo comparamos con los adultos<sup>9</sup>. Si se compara con el año 2010, se nota un incremento de 1,8 puntos porcentuales para los jóvenes asalariados, mientras que para los adultos asalariados en igual condición disminuyó 2,0 puntos porcentuales. Esto es una clara señal de una mejora en las condiciones laborales para los trabajadores asalariados adultos de la región Moquegua con relación a la jornada laboral, como se puede observar en el Gráfico 2.7.

<sup>9</sup> Se considera adultos a las personas de entre las edades de 30 a 59 años (adultos) más las personas de 60 a más años (adulto mayor).

**GRÁFICO 2.7**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA DE JÓVENES Y ADULTOS CON JORNADA MÁS DE**  
**48 HORAS SEMANALES, 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. Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010-14. Metodología actualizada.

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

## 2.6 Estabilidad y seguridad en el empleo

La estabilidad y seguridad en el empleo es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población. Según manifiesta la OIT: “Es muy grave para la mayoría quedarse sin trabajo y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de las personas.

La pérdida del trabajo conlleva pérdida económica más allá de la pérdida de remuneración, aunque encuentre trabajo rápidamente. Cambiar de trabajo interrumpe el proceso de acumulación de capital humano y, probablemente deja inservibles los conocimientos y habilidades adquiridos en el trabajo perdido. Cambiar de trabajo también frecuentemente interrumpe el acceso a las prestaciones, particularmente a las pensiones. Por último, el cambiar de trabajo perturba otros aspectos de la vida personal. Por ejemplo, toda la familia se podría ver

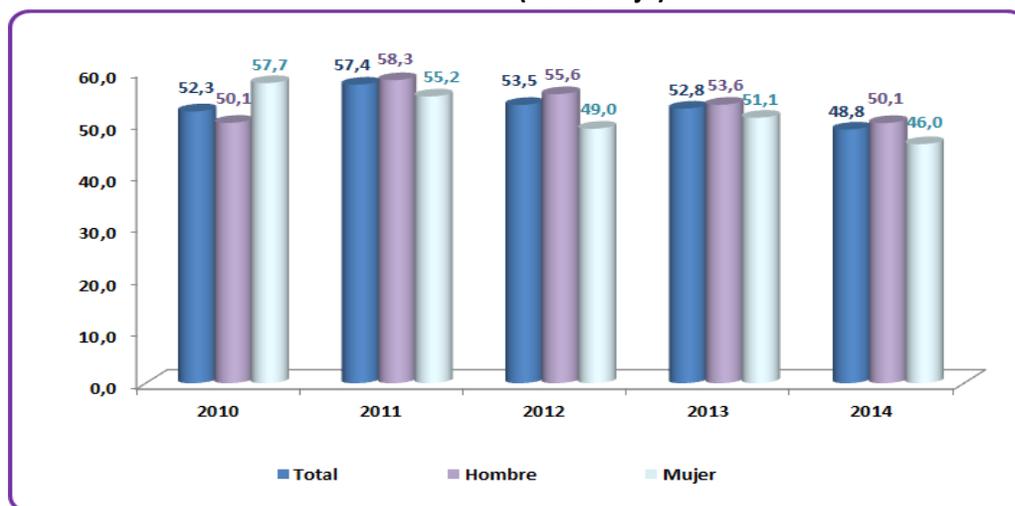
obligada a mudar para encontrar o acoplarse a un nuevo trabajo. Además, la amenaza de pérdida de trabajo causa estrés”<sup>10</sup>.

Para analizar esta situación veremos la antigüedad inferior a un año en el puesto de trabajo y la situación contractual de los trabajadores asalariados.

El grupo de los asalariados se distingue de las demás categorías por la existencia de algún vínculo laboral o modalidad de contrato con su centro de trabajo. Los asalariados están conformados por obreros y empleados ya sea del sector privado o público.

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 2.8, durante el periodo 2010 - 2014, son altos los porcentajes de trabajadores asalariados que desempeñan su empleo o actividad principal con una duración por menos de un año, estos indicadores alcanzaron alrededor del 50% de asalariados, con su nivel máximo total en el año 2011 donde registró 57,4%. Al año 2014 esta cifra se redujo en 3,5 puntos porcentuales, a pesar de esta disminución aún la inestabilidad en el trabajo es elevada.

**GRÁFICO 2.8**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA POR SEXO CON ANTIGÜEDAD INFERIOR A UN AÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO, 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.

Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010-14. Metodología actualizada.

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

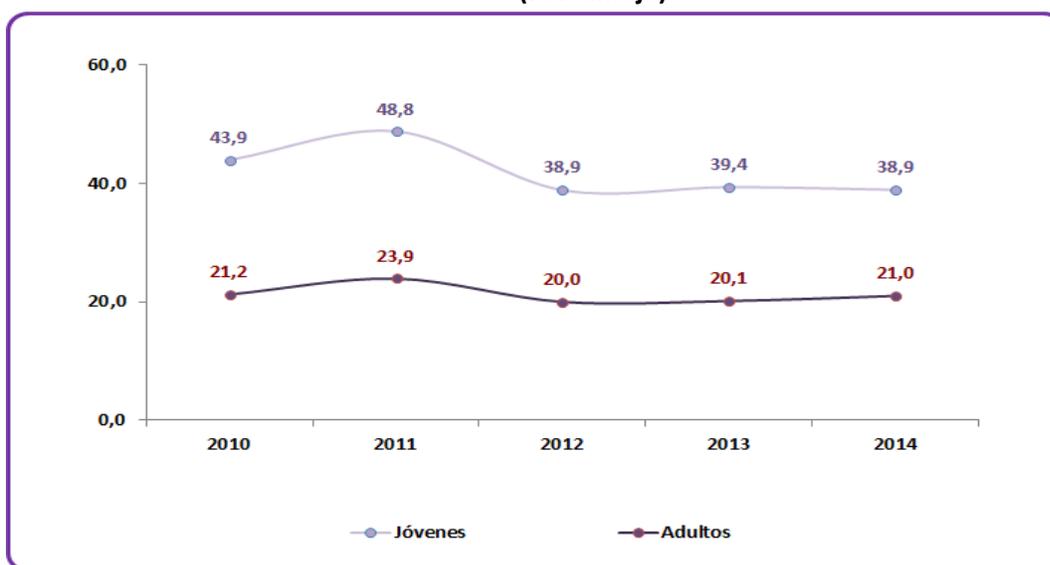
En el Gráfico N° 2.9, se puede observar que en la región Moquegua durante el periodo 2010-2014 alrededor del 39,0% de los jóvenes trabajan sin contrato laboral, es decir, que cada 4 de cada 10

<sup>10</sup> Anker, et al., p.38.

jovenes asalariados no tienen ninguna relación laboral formal con la empresa en la que trabajan. En el 2014 con respecto al año 2010, el porcentaje de jóvenes que trabajan sin contrato laboral ha disminuido en 5,0 puntos porcentuales; sin embargo, no se ha mostrado una tendencia definida a lo largo de este periodo.

Con relación a los adultos asalariados sin contrato, se ha mostrado una leve disminución de este indicador en los últimos cinco años al pasar de 21,2% en el 2010 a 21,0% en el 2014 (ver Gráfico 2.9). Es decir, existe una clara evidencia de que los trabajadores asalariados jóvenes en la región Moquegua presenten un grado de inestabilidad laboral mayor al de los adultos.

**GRÁFICO 2.9**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA DE JÓVENES Y ADULTOS SIN**  
**CONTRATO, 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.

Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010-14. Metodología actualizada.

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

La situación contractual de los trabajadores asalariados en el año 2014, se observa que el 26,3% de personas no contaban con un contrato laboral. El no contar con un contrato laboral contribuye al crecimiento de la informalidad laboral e inseguridad en el empleo en perjuicio de algunas prestaciones, entre ellas, el sistema de salud y la pensión por jubilación. Ver Cuadro N° 2.2.

Por otro lado, las cifras de contratos a plazo fijo alcanzó el 44,7% de los trabajadores asalariados, y el porcentaje de trabajadores asalariados con contrato indefinido registró 21,5%.

Según sexo se muestra una proporción mayor de hombres con contrato a plazo fijo, registrando el 50,1%, mientras que la proporción de mujeres a plazo fijo registró 32,9%.

**CUADRO 2.2**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA POR SEXO SEGÚN MODALIDAD**  
**DE CONTRATACIÓN, 2014**  
**(Porcentaje)**

Tipo de contrato	Total	Hombre	Mujer
<b>Total absoluto</b>	<b>48 983</b>	<b>33 743</b>	<b>15 240</b>
<b>Total relativo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Indefinido	21,5	21,3	22,0
A plazo fijo	44,7	50,1	32,9
Sin contrato	26,3	23,2	33,2
Otros 1, F/	7,5	5,5	11,9

**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. Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos.

1/ Comprende está en periodo de prueba, convenio de formación laboral juvenil, régimen especial de contratación administrativa y locación de servicios.

F/ Cifra referencial.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2014. Metodología actualizada.

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

## 2.7 Protección social

La protección social suficiente es un indicador muy importante del trabajo decente en todo el mundo y la región Moquegua no es la excepción. Este indicador involucra la afiliación de los trabajadores a un sistema de salud y pensión, es así que analizaremos dos indicadores de la protección social: el porcentaje de asalariados que están afiliados a un sistema de pensión y el porcentaje de afiliados a un sistema de salud.

El sistema clásico de protección social presupone los descuentos de aportes a través de las empresas, las mismas que actúan reteniendo y transfiriendo estas contribuciones a la entidad pública o privada que los administre.

En el Cuadro N° 2.3, se observa que en el año 2010 un 72,9% de asalariados se encuentran afiliados a un sistema de salud, mientras que un 73,0% se encuentran afiliados a un sistema de pensiones.

Con respecto al año 2014, se observa un incremento significativo en lo que respecta a afiliados a un sistema de pensiones, especialmente en las mujeres, ya que registraron un incremento de 4,6 puntos porcentuales a diferencia con lo de los hombres que aumentó en 2,7 puntos porcentuales.

**CUADRO 2.3**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA POR SEXO SEGÚN PROTECCIÓN SOCIAL,**  
**2010 Y 2014**  
**(Porcentaje)**

Protección social	2010			2014		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Afiliados a un sistema de salud	72,9	72,2	74,7	75,5	74,6	77,3
Afiliados a un sistema de pensiones	73,0	78,2	60,0	75,8	80,8	64,6

**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. Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos  
1/ La afiliación al sistema de salud es pagado por el empleador.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010y 2014. Metodología actualizada.

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

Al pasar del 2010 al 2014 el porcentaje de trabajadores jóvenes asalariados afiliados a un sistema de salud tuvo un crecimiento de 0,2 puntos porcentuales, y con respecto a los adultos esta creció de 81,5% en el 2010 a 83,5% en el año 2014. En el año 2014 el porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes afiliados a un sistema de pensiones fue superior en 0,6 puntos porcentuales con respecto al año 2010, y con respecto a los adultos esta se incrementó en 1,9 puntos porcentuales donde en el año 2010 registró 82,6% y en el 2014 llegó a registrar 84,4%. Ver Cuadro N° 2.4.

**CUADRO 2.4**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA DE LOS JÓVENES Y ADULTOS SEGÚN**  
**PROTECCIÓN SOCIAL, 2010 Y 2014**  
**(Porcentaje)**

Protección social	2010		2014	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Afiliados a un sistema de salud	54,3	81,5	54,5	83,5
Afiliados a un sistema de pensiones	53,7	82,6	54,4	84,4

**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. Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos

1/ La afiliación al sistema de salud es pagado por el empleador.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAHO) continua, 2010 y 2014. Metodología actualizada.

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

## 2.8 Informalidad

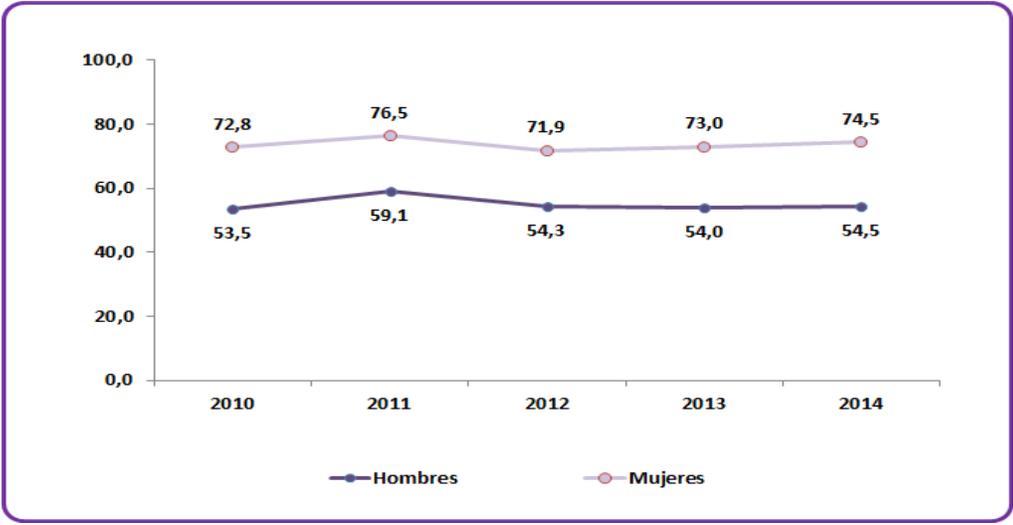
De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector informal está conformado por unidades de producción de bienes y servicios con el objetivo de generar empleo e ingresos para las personas involucradas. Presentan las siguientes características: son de escala pequeña, bajo nivel de organización, poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción, relaciones laborales débiles basadas en el empleo ocasional, predominan los vínculos de parentesco o relaciones personales y sociales sobre los contratos con garantías formales.

La informalidad del trabajo se explica por las dificultades de acceso a empleos formales, pero también por la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares. La ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) considera el concepto de informalidad establecida por la OIT, adaptándola y cuantificándola a la realidad del país. Para el MTPE, el sector informal está conformado por los trabajadores que laboran en empresas de dos a nueve trabajadores, los independientes no calificados, los Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) y los trabajadores del hogar debido a su baja productividad mostrada; así como también por su alta probabilidad de encontrar trabajadores sin protección social.

En el Gráfico N° 2.10, se puede observar que en la región Moquegua durante el periodo 2010-2014, la informalidad según sexo, experimentó un incremento, con respecto a las mujeres pasó de 72,8% en el año 2010 a 74,5% en el año 2014. Mientras que para los hombres pasó de 53,5% en el año 2010 a 54,5% en el año 2014. Así también, se muestra que existe más mujeres que hombres inmersos en la informalidad; esto evidencia la alta informalidad en el empleo tanto para hombres y más para mujeres en la región Moquegua.

**GRÁFICO 2.10**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO EN LA**  
**INFORMALIDAD, 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 (ENAH) continua, 2010-14. Metodología actualizada.

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

Analizando la informalidad en el año 2014, la proporción de trabajadores informales (62,4%) es mayor al registrado en el caso de los trabajadores formales (37,6%).

Asimismo notamos que la informalidad en las mujeres ocupadas (74,5%) es mayor respecto a la de los hombres (54,5%). Esta diferencia se ve reflejada también en el ingreso laboral promedio mensual, donde las mujeres que están en la informalidad solo reciben un ingreso de S/. 821 mientras que sus pares hombres perciben en promedio S/.1 127.

El ingreso laboral promedio mensual de los trabajadores hombres que están en el sector formal es de S/. 3 340 y para sus pares mujeres es de S/. 1 808, dejando una evidente diferencia en favor de los hombres tanto en el sector formal e informal. Ver Cuadro N° 2.5.

## CUADRO 2.5

### REGIÓN MOQUEGUA: SECTOR FORMAL E INFORMAL POR SEXO E INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL, 2014 (Porcentaje)

Sector	PEA ocupada			Ingreso laboral (S/.)		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total absoluto</b>	<b>100 217</b>	<b>60 650</b>	<b>39 567</b>	<b>1 824</b>	<b>2 198</b>	<b>1 140</b>
<b>Total relativo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			
Formal	37,6	45,5	25,5	2 930	3 340	1 808
Informal	62,4	54,5	74,5	999	1 127	821

**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 de los ingresos se excluye a los trabajadores familiares no remunerados.

La suma de los porcentajes puede no coincidir debido al redondeo.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) continua, 2014. Metodología actualizada.

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

## 2.9 Índice de calidad del empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>11</sup> implementó una metodología que permite medir la calidad del empleo, conocido como Índice de Calidad de Empleo (ICE), el cual permite agrupar aspectos monetarios (remuneraciones), así como no monetarios (protección social, tipo de contrato y jornada laboral) estudiados en los anteriores puntos.

Para Farné (2003), la calidad del empleo se puede determinar a través de un índice que se sustenta en cuatro variables: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo.

Este índice cuenta con cuatro partes integrantes, la primera de ellas son las remuneraciones y su relación con la remuneración mínima vital; luego se encuentra la protección social dividido entre la afiliación a la salud y al sistema pensionario; un tercer factor es la jornada laboral que considera a los que laboran hasta 48 horas semanales; el último factor se refiere a la modalidad contractual, donde se toma en cuenta si se tiene o no contrato de trabajo. El ICE toma valores entre 0 y 100, donde 0 significa que no existe calidad del empleo y 100 que se cumple con todas las exigencias de calidad del empleo.

<sup>11</sup> Para una descripción más específica de la metodología sobre el cálculo del Índice de Calidad del Empleo (ICE) se sugiere consultar el estudio de Farné (2003).

Una vez que se construye un índice para cada una de estas variables, se procede a ponderarlos. Para el caso específico de los trabajadores asalariados, la ponderación consiste de la siguiente manera: 40% corresponde al ingreso, 25% a la modalidad de contratación, 25% a la seguridad social y el 10% restante a las horas de trabajo a la semana.

Según el Cuadro 2.6, el índice de calidad del empleo en el año 2014 se incrementó en 6,8 puntos porcentuales respecto al año 2010. Este incremento se ve reflejado tanto para hombres y mujeres, quienes han presentado una tendencia creciente desde el año 2011, sin embargo los hombres tienen empleos de mejor calidad que las mujeres, con una diferencia de 14,4 puntos porcentuales en el año 2014. Cabe destacar que las empresas de más de 100 trabajadores superan los 80 puntos, en tanto las empresas de 2 a 10 trabajadores presentan las cifras más bajas. Y es en los sectores económicos servicios e industria donde presentan los mayores índices de calidad de empleo.

**CUADRO 2.6**  
**REGIÓN MOQUEGUA: ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO SEGÚN DIVERSAS CARACTERÍSTICAS,**  
**2010–14**  
**(Porcentaje)**

Características	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	56,4	56,0	59,6	61,2	63,2
<b>Sexo</b>					
Hombre	60,0	58,5	62,9	65,1	67,7
Mujer	47,6	49,6	52,4	52,0	53,3
<b>Estructura de mercado</b>					
Sector público	67,9	70,6	71,0	71,9	75,8
2 a 10 trabajadores	23,7	22,8	25,0	25,9	26,4
11 a 100 trabajadores	54,9	61,5	53,2	60,0	69,5
Más de 100 trabajadores	84,8	79,4	83,2	85,2	83,2
<b>Nivel educativo alcanzado</b>					
Hasta secundaria	48,2	48,6	51,9	52,4	52,8
Superior	73,2	68,4	71,0	73,3	77,5
<b>Rama de actividad económica</b>					
Extractiva	47,4	50,8	57,5	61,4	58,9
Industria	65,8	59,6	67,6	57,1	57,6
Construcción	46,0	51,1	57,2	56,8	67,2
Comercio	27,3	34,0	31,3	42,8	37,8
Servicios	59,5	60,0	61,4	65,1	66,4

**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.

El cálculo del Índice de Calidad de Empleo solo considera a los trabajadores asalariados que se encuentran conformados por obreros y empleados privados o públicos.

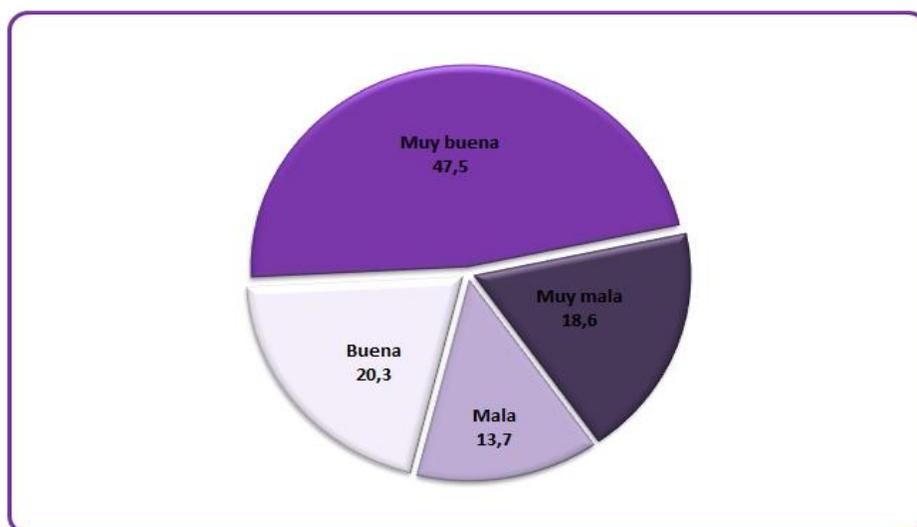
**Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2010-14.

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

Así mismo los trabajadores asalariados se han clasificados en cuatro grupos según su puntaje obtenido los que han obtenido más de 75 puntos, considerado como el grupo con muy buena calidad del empleo; el grupo 3 por aquellos que tienen entre 50 y 75 puntos, reflejan buena calidad; en el grupo 2 se ubican los ocupados entre 25 y 50 puntos, en este estrato se encontrarían empleos de mala calidad y finalmente, los que tienen menos de 25 puntos corresponden al grupo 1, empleos de muy mala calidad.

Para la región se observa, en el Gráfico N° 2.11, que para el año 2014 los trabajadores asalariados con empleos de muy buena calidad alcanzaron el 47,5%, seguido por el empleo de buena calidad que representó el 20,3% de los trabajadores asalariados, asimismo el empleo de mala calidad alcanzó el 13,7%, y el empleo de muy mala calidad representó el 18,6% de los trabajadores asalariados.

**GRÁFICO 2.11**  
**REGIÓN MOQUEGUA: POBLACIÓN ASALARIADA SEGÚN NIVELES DE CALIDAD DEL EMPLEO,**  
**2014**  
**(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.

El cálculo del Índice de Calidad de Empleo solo considera a los trabajadores asalariados que se encuentran conformados por obreros y empleados privados o públicos.

Los asalariados están conformados por obreros y empleados, ya sean privados o públicos.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza (ENAH) continua, 2014. Metodología actualizada.

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

En el año 2014, el ICE para los jóvenes alcanzó el valor de 47,7, cifra superior en 7,3 puntos con relación al año 2010, el cual es un indicio de una mejora en la calidad de empleo para los jóvenes. En el caso de los adultos también se incrementó en 5,2 puntos.

Además, se observa que en el año 2014 los jóvenes y adultos hombres han laborado en empleos de mejor calidad que las mujeres, en tanto, las personas que poseen nivel educativo superior presentan mejores índices en ambos años estudiados.

Analizando la estructura de mercado, se puede ver que los jóvenes y adultos poseen un mejor índice en empresas de más de 100 trabajadores, cabe resaltar que la brecha en calidad de empleo entre los jóvenes y adultos es menor en empresas privadas de 2 a 10 trabajadores. Y es el sector económico servicios donde se encuentra la mayor calidad del empleo, en el caso de los adultos el sector construcción posee el mayor índice. Cabe indicar que el índice de calidad del empleo de los adultos fue superior al de los jóvenes en todas las características.

**CUADRO 2.7**  
**REGIÓN MOQUEGUA: ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA DE LOS JÓVENES Y ADULTOS, SEGÚN DIVERSAS CARACTERÍSTICAS, 2010 Y 2014**

Características	Jóvenes		Adultos	
	2010	2014	2010	2014
<b>Total</b>	<b>40,4</b>	<b>47,7</b>	<b>64,3</b>	<b>69,5</b>
<b>Sexo</b>				
Hombre	40,6	50,9	69,0	74,3
Mujer	40,0	41,3	51,9	58,4
<b>Estructura de mercado</b>				
Sector público	60,8	65,0	70,5	78,2
2 a 10 trabajadores	19,3	21,8	27,9	29,8
11 a 100 trabajadores	45,7	60,5	61,3	74,6
Más de 100 trabajadores	58,2	69,3	88,7	87,4
<b>Nivel educativo alcanzado</b>				
Hasta secundaria	35,7	38,5	56,1	59,6
Superior	57,1	64,2	77,6	81,6
<b>Rama de actividad económica</b>				
Extractiva	29,7	46,0	53,4	63,8
Industria	34,1	41,6	76,5	73,2
Construcción	24,0	47,9	64,7	74,9
Comercio	15,8	27,2	46,4	44,6
Servicios	48,9	52,1	64,8	71,5

**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 del Índice de Calidad de Empleo solo considera a los trabajadores asalariados que se encuentran conformados por obreros y empleados privados o públicos.

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

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

## CONCLUSIONES

- ❖ En el año 2014, la población en edad de trabajar (PET) alcanzó los 139 mil 932 personas; donde 104 mil 615 personas estuvieron conformando la Población Económicamente Activa (PEA) y 35 mil 315 personas conformaron la Población Económicamente Inactiva (PEI).
- ❖ Dentro de la PEA tenemos que 100 mil 217 personas estuvieron insertados en algún trabajo, mientras 4 mil 398 personas estuvieron buscando un trabajo sin poder encontrarlo.
- ❖ En el año 2014 la PEA estuvo representada con el 60,5% por hombres y el 39,5% por las mujeres, y en la PEI 34,8% estuvo representado por hombres y el 65,2% por las mujeres.
- ❖ En el periodo 2010-2014, la evolución de la PEA según sexo en la región Moquegua se mantuvo casi constante, tanto para los hombres como para las mujeres, la PEA en el 2010 para los hombres fue de 60,1% y en el 2014 se ubicó en 60,5%, así mismo la PEA de mujeres en el 2010 fue de 39,9% y en el 2014 se ubicó en 39,5%.
- ❖ La tasa de actividad según sexo en la región Moquegua con respecto a los hombres en el periodo 2010-14 se incrementó de 83,3% a 83,7% y de las mujeres sucedió lo contrario ya que paso de 65,4% a 64,2%. Por otro lado, las brechas de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral no sufrió cambios importantes, es así en el 2010 esta brecha fue de 18,0 puntos porcentuales y en el 2014 fue de 19,5 puntos porcentuales en favor de los hombres.
- ❖ Analizando la PEA ocupada tenemos que la mayor proporción está entre las edades de 30 a 59 años tanto para hombres y mujeres. mientras que para la PEA desocupada la mayor proporción está entre las edades de 14 a 59 años para hombres y de 30 a 59 años para las mujeres.
- ❖ En los años 2010 y 2014, los asalariados fueron los que representaron la mayor cantidad de la PEA ocupada con 52,4% en el 2010 y 49,7% en el 2014, seguido de los independientes con 31,5% en el 2010 y 33,1% en el 2014.
- ❖ Las ramas de actividad que concentraron la mayor proporción de las personas ocupadas son la rama de actividad servicios con el 45,5% en el 2010 y 42,8% en el 2014; seguido por la rama de actividad extractiva con el 26,8% en el 2010 y 31,1% en el 2014.
- ❖ La mayor proporción de las personas ocupadas culminaron estudios del nivel secundaria, es así, en el 2010 la población ocupada que culminó secundaria representó el 38,4% del total de ocupados y en el 2014 llegó al 42,6%.
- ❖ En la región Moquegua durante el periodo 2010-2014 la tasa de ocupación experimentó una disminución de 0,3 puntos porcentuales, en tanto la tasa de desempleo también registró una disminución del 0,1 puntos porcentuales, en el caso de los jóvenes la tasa de ocupación disminuyó en 7,4 puntos porcentuales, mientras que para los adultos se incrementó en 1,8 en el año 2014 respecto al 2010.

- ❖ Con respecto a la jornada laboral, el porcentaje de los trabajadores asalariados que trabajaron más de 48 horas semanales se muestra que en el caso de los hombres representó el 38,4% en el año 2010 y al pasar al 2014 registró el 40,7%. Con respecto a las mujeres registró 28,1% en el año 2010 disminuyendo a un 21,7% en el año 2014.
- ❖ Durante el periodo 2010-2014, en la región Moquegua, los asalariados con antigüedad inferior a un año en su trabajo, se observa que para el caso de las mujeres experimento una disminución de 11,7 puntos porcentuales, y con respecto a los hombres disminuyó en 0,1 puntos porcentuales.
- ❖ Durante el periodo 2010-2014, en la región Moquegua, con respecto a los jóvenes y adultos asalariados sin contrato, se observa una tendencia a la disminución para ambos casos, experimentando los jóvenes una disminución de 5,0 puntos porcentuales, y los adultos de 0,3 puntos porcentuales el año 2014 respecto al 2010.
- ❖ En el año 2014 casi la mitad del total de los trabajadores asalariados estuvo sujeto a un contrato a plazo fijo.
- ❖ Con respecto a la protección social de los trabajadores asalariados; se reporta que en el 2014 un 75,5% de asalariados se encuentra asegurado a un sistema de salud, mientras que un 75,8% se encuentra afiliado a un sistema de pensiones, así también, se observa un incremento significativo en lo que respecta a afiliados a un sistema de pensiones, especialmente en las mujeres, ya que registraron un incremento del 4,6 puntos porcentuales y con respecto al de los hombres aumentó en un 2,7 puntos porcentuales respecto al año 2010.
- ❖ Analizando la protección social de los jóvenes y adultos, el porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes afiliados a un sistema de salud tuvo un crecimiento de 0,2 puntos porcentuales y de los adultos se incrementó en 2 puntos porcentuales al pasar del año 2010 al 2014. En lo que respecta al sistema de pensiones el año 2014 el porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes afiliados fue superior en 0,6 puntos porcentuales con respecto al año 2010, y de los adultos se incrementó en 1,9 puntos porcentuales.
- ❖ En la región Moquegua, durante el periodo 2010-2014, la informalidad laboral tanto para hombres y mujeres representaron más de la mitad de la PEA ocupada en ambos casos. En el año 2014 en la región 6 de cada 10 trabajadores pertenecían al sector informal, asimismo, notamos que la informalidad en las mujeres ocupadas (74,5%) es mayor respecto a la de los hombres (54,5%). Esta diferencia se ve reflejada también en los ingresos promedios donde las mujeres que están inmersos en la informalidad solo reciben un ingreso de S/. 821 mientras que sus pares hombres perciben en promedio S/.1 127.
- ❖ El índice de calidad del empleo en el periodo 2010-14 en la región Moquegua se ha ido incrementando. Además, los hombres tienen empleos de mejor calidad que las mujeres; así también, se muestra que el índice más alto es para las personas que trabajan en

empresas de más de 100 trabajadores, cuentan con estudio superior y se encuentran en el sector económico industria y servicios.

## BIBLIOGRAFÍA

- **Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2011).** «La calidad del empleo en América Latina».
- **Champlin, D. (1995).** «Understanding job quality in an era of structural change: what can economics learn from industrial relations? ».
- **Farné, S. (2003).** «Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia».
- **Gamero Requena, J. (2009).** «El trabajo decente en el Perú: Una medición al 2009».
- **Instituto Nacional de estadística e informática (INEI): (2013)** «Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) continua».
- **Jhon James Mora, María Paola Ulloa (2011).** « Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación ».
- **Lee, S.; McCann, D. y Messenger, J. C. 2007.** «Working time around the world: trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective».
- **MTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao (2012).** «Diagnostico Socio Económico Laboral de la Región Callao».
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009).** «Hablemos de trabajo decente».
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010<sup>a</sup>).** «Trabajo decente y juventud en América Latina».
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010b).** «Constitución de la Organización Internacional de Trabajo».
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012).** «Tendencias Mundiales del Empleo».
- **Reinecke G.-Valenzuela M.E ( 2000).** « La calidad del empleo: un enfoque de género».
- **Villacarta Olazabal, M. 2010.** «Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social».

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

### I. ENCUESTA DE HOGARES SOBRE CONDICIONES DE VIDA Y POBREZA (ENAH-INEI)

**1.1 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 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

**1.2 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).

**1.3 Población No Económicamente Activa (inactivos):** 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 desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentra a las amas de casa, estudiantes, rentistas y jubilados que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo.

**1.4 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. En este grupo se encuentran las personas que:

- Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración, en dinero o especie.
- Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el periodo de referencia pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el Clero.

**1.5 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. Los desocupados pueden ser cesantes o aspirantes.

**1.5.1 Cesantes:** Está conformada por las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia estaban desocupados y que en periodos anteriores han estado empleados.

**1.5.2 Aspirante:** Están conformados por las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia estaban desocupados y por primera vez buscaban empleo.

**1.6 Desalentados:** Conformado por las personas que sin trabajar y estando dispuesto a hacerlo no buscaron empleo por considerar que eran malas las posibilidades ofrecidas por el mercado y porque sabían que no lo encontrarían, pero que sí lo buscarían si tuviesen una percepción más positiva de las posibilidades laborales.

**1.7 Periodo de referencia:** Se entiende por periodo de referencia al mes o semana en la cual corresponde recoger información.

### **1.8 Principales indicadores:**

- **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 qué porcentaje de la PET constituye la oferta laboral (PEA/PET).
- **Tasa de desempleo:** Nos indica qué proporción de la oferta laboral se encuentra desempleada (PEA desocupada/PEA).
- **Ratio empleo / población:** Mide el porcentaje de las personas de la PET que se encuentran trabajando (PEA ocupada/PET).

**1.9 Estructura de mercado:** Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen, diferenciados básicamente por quién es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares y el grupo de independientes que son demandantes y ofertantes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados, y se subdivide en:

- Empresas de menos de 10 trabajadores.
- Empresas de 10 a 49 trabajadores.
- Empresas de 50 a más trabajadores.

**1.10 Categoría ocupacional:** Especificación que determina la relación del trabajador con el demandante de trabajo. Se reconocen seis categorías ocupacionales:

- **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.
- **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).
- **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.

- **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.
- **Trabajador del hogar:** Es la persona que presta servicios en una vivienda particular y recibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos.
- **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, salario o comisiones.

**1.11 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 adoptó el “Código Nacional de Ocupaciones” (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Revisada: CIUO - 88).

**1.12 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.

**1.13 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 adoptó 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. Las ramas son las siguientes:

- **Agricultura:** Agricultura, ganadería, caza, pesca y actividades de servicios conexas.
- **Minería:** Explotación de minas y canteras, petróleo.
- **Industria de bienes de consumo:** Comprende la fabricación de productos alimenticios, bebidas y tabaco; fabricación de textiles y prendas de vestir, fabricación de zapatos, muebles y productos plásticos.
- **Industria de bienes intermedios:** Comprende la industria del cuero, industria maderera, fabricación de papel, fabricación de sustancias y productos químicos, fabricación de productos de caucho, fabricación de productos minerales no metálicos e industria metálicas básicas.

- **Industria de bienes de capital:** Comprende la fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo.
- **Construcción:** Industria de la construcción.
- **Comercio:** Comercio al por mayor y al por menor.
- **Servicios no personales:** Electricidad, gas y agua; transporte, almacenamiento y comunicaciones; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas; y servicios comunitarios, sociales y recreativos.
- **Servicios personales:** Restaurantes y hoteles; mantenimiento y reparación de vehículos automotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos; actividades de fotografía; lavado y limpieza de prenda de vestir, peluquería y pompas fúnebres.
- **Hogares:** Abarca las actividades de hogares privados que emplean personal doméstico de todo tipo (incluye conserjes, institutrices, secretarios, choferes, jardineros, etc.).