

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**“LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS PRIVADAS COMO FUENTE
GENERADORA DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE ICA”**

**INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO DE ECONOMISTA**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER
CARLOS ALBERTO PALOMINO GARCÍA.**

AYACUCHO – PERÚ

2011.

A mi querida madre, Maximiliana García Quiroz.

Por su ejemplo de indomitable mujer y ser la inspiración de este objetivo de ser profesional.

Gracias madre.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial:

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Escuela de Formación Profesional de Economía, por haberme acogido en sus aulas y darme formación académica.

A los docentes que brindaron cátedra a los alumnos de la Escuela de Formación Profesional de Economía, que guiaron mi carrera profesional.

A mis colegas de aula y de manera muy especial a Antony, compañero en los buenos y malos momentos.

INTRODUCCIÓN

La Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), viene siendo ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional desde el año 1969, iniciándose en Lima Metropolitana. Luego en el año 1997, fue ampliar la cobertura del estudio a nivel nacional urbano, así a partir del mes de agosto, se amplió la cobertura a 12 ciudades sedes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre ellas se encuentra la ciudad de Ica. Estando en la actualidad, llevándose a cabo la encuesta, en la ciudad de Lima Metropolitana y en 29 ciudades del interior del país.

En la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), la demanda de trabajo que las empresas tienen con motivo de la producción, es un caso particular de demanda de un factor, sin tener en cuenta el precio del factor, sin embargo depende de la demanda del producto que él participa en su proceso de producción.

Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes

y servicios que producen. Para ello demandan fuerza de trabajo en el mercado y están dispuestas a contratar trabajadores.

La demanda de empleo en la ciudad de Ica a través de los diferentes meses del año no es el mismo, siendo así, la menor necesidad de trabajadores de las empresas se da en el mes de enero, y la mayor necesidad en el mes de octubre. Sustentada principalmente por las subramas de actividad económica, la agricultura y la industria, en la que predomina los contratos modales a plazo e indeterminado/indefinido.

Por su parte, al observar las ramas de actividad económica, la que concentra mayor número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores, es la rama de servicios, mientras que en las empresas de 50 a más trabajadores es la rama extractiva.

En cuanto a los trabajadores, del total de trabajadores ocupados entre empleados y obreros, en promedio más del 88% están ubicados en las empresas de 50 a más trabajadores, quiere decir, que estas unidades empresariales son las mayores generadoras de oportunidades de trabajo.

Para llevar a cabo el informe de experiencia profesional, se ha organizado de la manera siguiente: El primer capítulo, trata sobre la delimitación y razón del estudio, en tanto el segundo capítulo está referido a la caracterización de la realidad y marco de referencia, mientras que en el tercer capítulo se detalla la metodología, para luego en el cuarto capítulo referirnos a la razón del proceso de encuesta y en el quinto capítulo se tiene las conclusiones y recomendaciones.

INDICE

	Pag.
DEDICATORIA.....	02
AGRADECIMIENTO.....	03
INTRODUCCIÓN	04

CAPITULO I

DELIMITACIÓN Y RAZÓN DEL ESTUDIO

1.1. OBJETIVO DEL INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL.....	10
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	10
1.1.1. Justificación	10
1.1.2. Importancia	11

CAPITULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA REALIDAD Y MARCO DE REFERENCIA

2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA REALIDAD.....	12
2.2. ANTECEDENTES	15
2.2.1. Políticas activas y estrategias de promoción del empleo.....	15
2.2.2. Como se llegó a la encuesta nacional de variación mensual del empleo.....	16
2.3. MARCO TEÓRICO.....	20
2.3.1. Variación Mensual de Empleo	20
2.3.2. Muestra.....	21
2.3.3. Empresa	21

2.3.4. Establecimiento	22
2.3.5. Actividad Económica.....	22
2.3.6. Categoría Ocupacional	22
2.3.7. Periodo de Referencia	23
2.3.8. Empresas Usuarias (Formulario F: 1).....	23
2.3.9. Empresas Especiales de servicios (Formulario F: 2).....	23
2.3.10. Cobertura geográfica	26
2.3.11. Cobertura sectorial	26
2.3.12. Tasa de no respuesta	27
2.3.13. Crítica y consistencia de la información.....	29
2.3.14. Importancia de las justificaciones y la implicancia de los cambios de base	31
2.4. MARCO LEGAL	32

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. ASPECTOS MUESTRALES.....	37
3.1.1. Población en estudio.....	37
3.1.2. Periodicidad	37
3.1.3. Periodo de referencia.....	37
3.1.4. Técnica e instrumento.....	37
3.1.5. Descripción de los formularios.....	38
3.1.6. Variables a investigar	60
3.1.7. Diseño de la muestra	60

3.1.8. Niveles de inferencia.....	62
3.1.9. Ramas de actividad económica	63
3.1.10. Casos especiales en el proceso de recolección y procesamiento de la información	64
3.1.11. Casos especiales y variación comparada.....	65
3.1.12. Las fusiones.....	65
3.1.13. Fusión por absorción	69
3.1.14. Fusión de empresas que tienen diferente actividad económica.....	75
3.1.15. Liquidaciones.....	76

CAPITULO IV

LA RAZON DEL PROCESO DE ENCUESTA

4.1. EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA.....	77
4.1.1. Preparación e envío de los formularios.....	77
4.1.2. Trabajo de campo.....	79
4.1.3. Crítica y codificación de la información.....	81
4.1.4. Digitación y reporte de inconsistencias.....	84
4.1.5. Informe de justificación	85
4.1.6. Informe de campo.....	86
4.1.7. Consistencia y validación de la información	87
4.2. LOS PROBLEMAS EN EL MARCO MUESTRAL Y SU CORRECCIÓN	88
4.2.1. Problemas en el marco muestral	88

4.2.2. Corrección en el marco muestral	88
4.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	90
4.3.1. Resultado enero – 2008.....	90
4.3.2. Resultado diciembre – 2008	99
4.3.3. Informe de resumen –justificación por ramas de actividad	
Empresas de 10 – 49 Trabajadores, diciembre 2008.....	107
4.3.4. Informe de resumen – justificación por ramas de actividad	
Empresas de 50 a más trabajadores, diciembre 2008	112
4.3.5. Resultado mayo – 2009.....	118
4.3.6. Informe de resumen – justificación por ramas de actividad.	
Empresas de 10 a más trabajadores, mayo 2009.....	126
4.3.7. Resultado octubre – 2010.....	136
4.3.8. Informe de resumen – justificación por ramas de actividad.	
Empresas de 10 a más trabajadores, octubre 2010.....	143

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.....	155
5.2. RECOMENDACIONES	156

BIBLIOGRAFIA	157
--------------------	-----

ANEXOS

CAPITULO I

DELIMITACIÓN Y RAZON DEL ESTUDIO

1.1. OBJETIVO DEL INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

Hacer conocer las causa de la variación en la demanda de mano de obra del sector privado en empresas de 10 y más trabajadores.

1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.2.1. Justificación

La idea dada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es hecha realidad por la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), la misma que se lleva a cabo por lo siguiente:

- a) Permite obtener información estadística sobre el número de trabajadores del sector privado, de dos periodos consecutivos – mes actual y mes inmediatamente anterior.
- b) Conocer las variaciones coyunturales en el volumen de la demanda de mano de obra por parte del sector moderno y estructurado de la economía (excepción construcción)

- c) Producir y difundir estadísticas confiables y oportunas.
- d) Realizar visitas periódicas a las empresas.
- e) Elaborar el informe de justificación por tamaño de empresa y actividad económica.

1.2.2. Importancia

A nivel del ámbito de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Ica:

- a) Organizar criterios y procedimientos metodológicos.
- b) Garantizar que los datos sean coherentes y confiables.
- c) Proporcionar información estadística confiable y oportuna que permita a las entidades gubernamentales y a los planificadores del empleo, diseñar políticas, programas y proyectos referidos a la promoción del empleo.

A nivel de la más alta jerarquía de toma de decisión – Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, que consolida la información nacional:

- a) Sirve para la toma de decisiones sobre políticas de empleo y de recursos humanos.

CAPITULO II

CARACTERIZACIÓN DE LA REALIDAD Y MARCO DE REFERENCIA

2.1. CARACTERIZACION DE LA REALIDAD

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, es un ente desconcentrado, con dependencia administrativa y presupuestal del Gobierno Regional y dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Son fines de la Dirección Regional de Trabajo: (1) ejecutar las acciones de política, leyes y normatividad en general dictada por los organismos centrales en concordancia con la política del estado y con los planes sectoriales y regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y de la micro y pequeña empresa; (2) promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida del trabajador; así como el fomento de la pequeña y microempresa; el desarrollo sociolaboral, el fomento de las relaciones laborales, promoción y previsión a través de la concertación con los trabajadores, empleadores y organizaciones sociales que correspondan; (3) Promover las condiciones que disminuya el

desempleo y subempleo, proteger y mejorar el ingreso real de los trabajadores; contribuir al incremento de la productividad; promover la seguridad y salud en el trabajo; fomentar la formación profesional, la capacitación técnica y mejorar el bienestar y seguridad social del trabajador y su familia, sin discriminación alguna; (4) Extender la protección y campo de acción del derecho laboral, de la administración del trabajo y de la promoción del empleo a las poblaciones y categorías socioeconómicas actualmente no protegidas.

En ese marco, las actividades económicas privadas en la generación de empleo, es vista por la Encuesta Nacional de Variación del Empleo, la cual se realiza en la ciudad de Lima Metropolitana y en 29 ciudades del interior del país: Arequipa, Ayacucho, Apurímac, Piura, Chiclayo, Cajamarca, Trujillo, Chimbote, Chachapoyas, Huaraz, Huancavelica, Iquitos, Pucallpa, Tarapoto, Huancayo, Huánuco, Tacna, Cuzco, Puno – Juliaca, Pisco, Ica, Chincha, Paita, Sullana, Talara, Madre de Dios, Moquegua, Pasco y Tumbes. Se registra a las empresas con 10 y más trabajadores que pertenezcan a todos los sectores económicos con excepción del sector construcción (CIIU: 4520).

La información que se obtiene a través de la encuesta, es un indicador de variaciones coyunturales en el volumen de la demanda de mano de obra por parte del sector moderno y estructurado de nuestra economía, con excepción de construcción, y sirve para la toma de decisiones sobre políticas de empleo y de recursos humanos.

Por lo que, producir y difundir estadísticas confiables y oportunas es una de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para ello, es imperativo supervisar la calidad de la información recolectada, lo cual es responsabilidad tanto del Sectorista de la Encuesta como del Director de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

En consecuencia, es función del Sectorista, realizar la crítica y codificación de los formularios, garantizando que los datos sean coherentes y confiables, actualizar los datos generales de las empresas manteniendo confidencia en la información, realizar el trabajo de campo recogiendo la información de las empresas dentro de los 20 días de cada mes de la encuesta, realizar visitas periódicas a las empresas con la finalidad de mantener una relación personalizada, elaborar el informe de justificación por tamaño de empresas y actividad económica, elaborar el informe de campo de la empresa, entre otros.

Teniendo como resultado los análisis como el siguiente: "El empleo formal en la ciudad de Ica creció 5,0% en febrero de 2007 respecto a similar mes del año pasado, explicado principalmente por la mayor demanda de trabajadores en el sector Industria (43,4%) y Servicios(7,1%) , informó el Observatorio Socio Económico Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, según los resultados de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo(ENVME) , aplicada a empresas de 10 y más trabajadores del sector privado El aumento del empleo en el sector Industria es explicado por la mayor incorporación de

personal para la elaboración de pasta de tomate, congelados, envasados, enlatados de alcachofa y espárrago para la exportación a EE.UU. y Europa.

Respecto al sector Servicios el crecimiento del empleo se dio principalmente en las subramas establecimientos financieros y enseñanza. La primera demandó mayores servicios de intermediación financiera provenientes de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, y requirieron personal para las áreas de análisis, operaciones y créditos. En cuanto a la enseñanza, el incremento de trabajadores se explicó por el inicio del proceso de matrícula y admisión en las universidades de la ciudad.

No obstante, el crecimiento de empleo en esta ciudad fue contrarrestado por el Sector extractivo (-6,8%), explicado principalmente por la subrama agricultura, producto de la disminución del empleo a causa del término de la campaña de cosecha de uva, disminución de las labores de deshierbo en el cultivo del espárrago, y la culminación de la campaña de hidratación del melón y la sandía¹.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. Políticas activas y estrategias de promoción del empleo

Las políticas activas de empleo que ejecuta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) están orientadas a corregir las fallas del mercado de trabajo y las asimetrías de información a

¹ Gobierno Regional de Ica. DRTPE. Observatorio Socio Económico Laboral. Pág. 1.

través de diversos programas que se ejecutan. Por el lado de la oferta laboral, tiene como ejes temáticos de intervención: la equidad y la empleabilidad; y por el lado de la demanda laboral la productividad de los recursos humanos y la competitividad de las empresas, en especial para la micro y pequeña empresa.

Las políticas activas de empleo son: i) facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de mano de obra, ii) mejorar los niveles de ajuste ocupacional, reduciendo la brecha que existe entre la oferta y demanda de calificaciones, iii) generar y promover el empleo, iv) promover el desarrollo de la micro empresas y el autoempleo; v) reconocer real y formalmente las competencias adquiridas por los trabajadores; vi) proporcionar información a los agentes socioeconómicos para una adecuada toma de decisiones. Son tres políticas dirigidas a la oferta; y tres políticas dirigidas a la demanda.

2.2.2. Como se llegó a la encuesta nacional de variación mensual del empleo.

La Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), viene siendo ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional desde el año 1969. Hasta el mes de setiembre del año 1983 se realizaba por Censo a todas las empresas de 50 a más trabajadores de los sectores Industria, Comercio y Servicios de Lima Metropolitana, las cuales se obtenían de las hojas de Resumen de Planillas (HRP) recepcionadas en el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), correspondientes al mes de junio de cada año.

A partir del mes de octubre de 1983 se determinó realizar Censo en todas las empresas que contaban con 100 a más trabajadores, debido a que este estrato concentraba el 80% del total de trabajadores de las tres actividades. Dicho cambio de tamaño no afectó mayormente la evolución del índice de empleo, todo lo contrario se agilizaba el trabajo de recolección.

A partir de octubre del año 1985 el formulario es modificado, se incluyeron las causas que originaron incorporación o disminución de trabajadores. En enero de 1995, se comenzó a emplear dos tipos de cuestionarios: una para las empresas denominadas Usuarias – F: 1, y otra para las Empresas Especiales de Servicios y/o Cooperativa de Trabajadores – F: 2, estos cambios se realizaron con la finalidad de adecuar la recolección de la información a los cambios producidos en la estructura de demanda de mano de obra.

En el año 1997, se inició un proceso de rediseño de la encuesta con la finalidad de adecuarla a los nuevos cambios y contar con un panorama más exacto del mercado laboral a nivel nacional urbano. Se efectuaron mejoras asociadas al análisis temático de la información relevada, a la metodología de recojo de la información así como a la cobertura de la encuesta.

Uno de los primeros cambios fue incluirá la pequeña y mediana empresa – 10 a 99 trabajadores. Asimismo, se incorporó al estudio a sectores económicos que no se venían estudiando, y que también son dinámicos en cuanto a generación de empleo, tales como: transporte, almacenamiento y comunicaciones, electricidad, gas y agua, y las actividades extractivas – minería, pesca y agricultura.

Otro de los cambios durante el año 1997 fue ampliar la cobertura del estudio a nivel nacional urbano, así a partir del mes de agosto, se amplió la cobertura a 12 ciudades sedes del MTPE: Arequipa, Chiclayo, Chimbote, Cuzco, Iquitos, Huancayo, Ica, Piura, Pucallpa, Puno – Juliaca, Tarapoto y Trujillo.

Posteriormente y en forma progresiva se fueron incorporando más ciudades con la finalidad de conocer el comportamiento de los mercados de trabajo, Tacna en abril del año 1998, Cajamarca en enero del año 2000, Paita en enero del 2001, Pisco y Chincha en marzo del año 2002, finalmente Sullana, Huaraz y Talara en marzo del 2003.

Por lo que actualmente, la ENVME se viene ejecutando en Lima Metropolitana y 20 ciudades al interior del país, las cuales son importantes en la generación de empleo, no descartando que pudieran ser incorporadas otras ciudades.

Para los cuales se ha determinado el marco muestral y el tamaño de la muestra. Así se tiene para Lima Metropolitana y las principales ciudades en estudio al interior del país.

“Para octubre del 2003, las empresas del marco muestral involucra un promedio de 8,748 empresas, de las cuales el 81.4% pertenecen al estrato de 10 a 49 trabajadores, mientras que el 18.6% pertenece al estrato de 50 a más trabajadores. En el caso de las empresas de la muestra involucran un promedio de 2,201 empresas de los cuales el 26.2% de las empresas se encuentran en el estrato de 10 a 49 trabajadores y el 73.8% empresas se encuentran en el estrato de 50 a más trabajadores.

CUADRO N° 1

LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS QUE CONFORMAN EL MARCO Y MUESTRAS DE LA ENVME – OCTUBRE 2003

ESTRATO	EMPRESAS DEL MARCO	%	EMPRESAS DE LA MUESTRA	%
10-49	7,140	81.4	577	26.2
50 a más	1,624	18.6	1,624	73.8
TOTAL	8,748	100	2,201	100

FUENTE: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo

CUADRO N° 2

EMPRESAS CON 10 A MÁS TRABAJADORES EN LAS 20 CIUDADES PRINCIPALES DEL PAÍS (NO INCLUYE LIMA METROPOLITANA) –

MAYO 2004

ESTRATO	EMPRESAS DEL MARCO	%	EMPRESAS DE LA MUESTRA	%
10-49	2,263	81.3	2,097	75.4
50 a más	685	24.6	685	26.6
TOTAL	2,948	100	2,785	100

FUENTE: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo

2.3. MARCO TEORICO

2.3.1. Variación Mensual de Empleo.

Es un indicador que se obtiene al comparar el volumen de trabajadores de dos meses consecutivos – mes actual y mes inmediato anterior. Lo que mide este indicador, es el empleo generado por las empresas, tanto de manera directa como a través de terceros – subcontratación.

Para calcular la Variación Mensual del Empleo, se contabiliza el mes de la encuesta, a todas las personal de la empresa, propio o no propio. Se considera personal propio, aquellos trabajadores que se encuentran con contrato de trabajo y relación laboral directa con las empresas, mientras que se dice que el personal es no propio o

destacado, cuando éste pertenece a empresas de intermediación laboral – empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y fomento del empleo, las cuales tienen relación laboral con estas empresas.

En el caso de las empresas que realizan intermediación laboral, se toma en cuenta el personal de “planta”, y se determina su incremento o disminución respecto al mes anterior, el personal destacado de estas empresas es tomado en cuenta también, pero sólo referencialmente – para conocer a la empresa a la cual fue destacado. Este cálculo se realiza a nivel agregado considerando todas las ramas de la actividad económica (excepto construcción) así como también al interior de cada rama.

2.3.2. Muestra.

Es una colección de unidades seleccionadas de un marco poblacional. Estas unidades representan a la población en estudio, por ello es importante que estas unidades reúnan las mismas características de su representada.

El proceso de obtener estimaciones para una población sobre la base de la información obtenida a través de la muestra, se conoce como inferencia.

2.3.3. Empresa.

Es una organización económica, jurídica y social de producción formada por un conjunto de factores productivos con la finalidad de crear utilidades mediante la producción de bienes y servicios. Las

empresas pueden poseer o contratar uno o varios establecimientos.

2.3.4. Establecimiento.

Es la unidad física donde opera la empresa – minas, fabricas, talleres, etc., y donde realiza una actividad determinada o la combinación de varias actividades. La decisión de los destinos que tome el establecimiento se toma en la sede matriz de la empresa.

El ENVME mide el empleo en establecimiento, y únicamente en aquellos que se ubican en el ámbito geográfico en que se realiza la encuesta.

2.3.5. Actividad Económica.

La actividad económica determina el tipo de producción, comercialización, o de prestación de servicios que realiza la empresa.

Para la clasificación y codificación de actividades se emplea el manual del Clasificador Industrial Internacional Uniforme (CIIU), elaborado por el Consejo Económico Social de las Naciones Unidas.

2.3.6. Categoría Ocupacional.

Es la variable que establece los niveles de dependencia en el trabajo. Para el presente estudio se consideran las categorías ocupacionales siguientes:

- a) Empleados. Que incluye a los ejecutivos. Son trabajadores que realizan un mayor esfuerzo intelectual que físico. En el caso de

los ejecutivos, su nivel de decisión y responsabilidad de la empresa es lo más importante.

- b) Obreros. Es el personal ocupado predominantemente en trabajos que demandan mayor esfuerzo físico que intelectual y sus tareas están en directa relación con las distintas etapas del proceso productivo.

2.3.7. Periodo de Referencia.

Es el primer día de cada mes solicitado. La encuesta es mensual y se toma información de dos meses consecutivos.

2.3.8. Empresas Usuarias (Formulario F: 1)

Incluye empresas que tienen personal con relación contractual directa y a través de los diferentes convenios de capacitación que están presentes en los diferentes sectores económicos del país (excepto el sector construcción)

2.3.9. Empresas Especiales de servicios (Formulario F: 2)

Son empresas que realizan intermediación laboral y se encuentra reguladas en la Ley N° 27626, Decreto Supremo N° 003-2002-TR y el texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, Decreto Supremo N° 074-90-TR. Las empresas de intermediación laboral son: Empresas especiales de servicios, cooperativa de trabajadores y cooperativas de fomento del empleo.

Las empresas especiales de servicios se clasifican en tres modalidades.

**CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS –
MODALIDADES.**

Clasificación de Empresas Especiales de Servicio – Modalidades	Servicios temporales	Labores de naturaleza ocasional y de suplencia
	Servicios complementarios	Labores de mantenimiento, limpieza, vigilancia, etc.
	Servicios altamente especializados	Labores de alta especialización

- a) Empresa de servicios temporales.- Es aquella que contrata la prestación de servicios para beneficiar a terceros (empresas usuarias), destacando sus trabajadores para que realicen labores de naturaleza ocasional y de suplencia.
- b) Empresas de servicios complementarios.- Es aquella que contrata la prestación de servicios para poner a disposición de otras empresas /usuarias), trabajadores para la realización de actividades accesorias o no vinculadas al giro de negocio. Estas pueden ser labores de mantenimiento, limpieza, vigilancia, mensajería externa y seguridad.
- c) Empresas de servicios altamente especializados.- Es aquella que contrata la prestación de servicios para beneficiar a terceros (empresa usuarias), destacando sus trabajadores para que realicen labores de alta especialización, para los cuales se requiera de personal altamente calificado.

Asimismo, las cooperativas de trabajadores se clasifican en dos modalidades.

**CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES –
MODALIDADES.**

Clasificación de las cooperativas de trabajadores	De trabajo temporal	Socios – labores de naturaleza ocasional y de suplencia.
	De trabajo y fomento del empleo	Socios destacados – prestar servicios complementario o especializado.

- a) Cooperativa de trabajo temporal.- Es aquella que destaca a sus socios trabajadores a las empresas usuarias, para desarrollar labores de naturaleza ocasional y de suplencia.
- b) Cooperativa de trabajo y fomento del empleo.- Son aquellas que producen bienes y servicios a favor de terceros, en sus establecimientos de las usuarias. Se dedican, exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a prestar servicios de carácter complementario o especializado.

En cualquiera de las modalidades, el personal destacado se rige por las normas de la empresa usuaria, teniendo derecho durante el periodo de prestación de servicio, a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores propios.

Si la empresa de intermediación laboral asume el carácter de empresa terciaria (subcontrata), entonces esta brinda el "servicio" o ejecuta la "obra" personalmente a la empresa usuaria; es decir, la empresa de intermediación laboral realiza un contrato con la empresa usuaria por la ejecución de la obra, mas no destaca su personal. Los trabajadores dependen y se rigen de las normas o reglamentos de la empresa subcontrata o terciaria; esto es la tercerización.

2.3.10. Cobertura geográfica

Área urbana de las ciudades en estudio, incluyendo por excepción, a las empresas extractivas que se ubican fuera del área urbana en estudio pero que absorben un número importante de mano de obra de las ciudades seleccionadas.

2.3.11. Cobertura sectorial

Todos los sectores económicos (actividades extractivas, industria, electricidad, gas, agua, comercio, transporte, almacenamiento, comunicaciones y servicios) excepto construcción.

Sobre estos puntos es necesario precisar, que las empresas de las ramas de agricultura, pesca y minería, generalmente tienen sólo sus sedes administrativas (gerente) en las áreas urbanas, por lo que reportan a través de la encuesta únicamente al personal de esta ciudad; el resto de sus trabajadores que labora en áreas rurales en el interior del país, no es objeto de estudio en la encuesta de Lima y ciudad en estudio.

2.3.12. Tasa de no respuesta.

La tasa de no respuesta es un factor de corrección, que nos permite suavizar la disminución de trabajadores del total de empresas que no se procesan en un determinado mes del estudio.

Se obtiene del siguiente cociente:

$$Tnrij = \frac{N^{\circ} \text{ Empresas entrevistadas} + N^{\circ} \text{ Empresas no entrevistadas}}{N^{\circ} \text{ Empresas entrevistadas}}$$

I = Sub rama de actividad económica.

J = Tamaño de empresa

La base de datos tiene una variación que identifica la condición y/o situación de cada una de las empresas, las categorías son las siguientes:

0. Operativa
1. Liquidada
2. Fusionada
3. Cese temporal / suspensión temporal
4. No existe / no ubicada
5. Fuera del ámbito geográfico
6. Menos de 8 trabajadores.
7. Veda.

Operativas. Son las empresas que respondieron en el mes de la encuesta, el procedimiento está condicionado al total de trabajadores

que reportan en ambos meses y al tamaño en el cual fueron seleccionados.

- Empresas de 100 a más trabajadores, por lo menos un mes con un mínimo de 90 trabajadores.
- Empresas de 50 a 99 trabajadores, por lo menos un mes con un mínimo de 45 trabajadores.
- Empresas de 10 a 49 trabajadores, por lo menos un mes con un mínimo de 8 trabajadores.

Adicionalmente se procesan por no respuesta durante todo el periodo hasta que realice actualización del marco de establecimientos, todas las empresas del estrato 10 – 49 identificados por los siguientes códigos de situación:

Liquidadas. Inoperativas por más de tres meses, cierre, no ingresan al cálculo de la variación, por no respuesta.

Fusionadas (absorbidas). Se procesan ambos formularios, tanto el que disminuye como el que incrementa el número de trabajadores, el siguiente mes la empresa que queda sin operar es procesada como no respuesta.

Cese temporal. Se procesa como no respuesta los tres meses de observación.

No existe. Es corregida por no respuesta.

Fuera del ámbito geográfico. Es corregida por no respuesta.

Menos de 8 trabajadores. Se procesa por no respuesta.

Veda. Si no envía formulario por más de tres meses, se sigue procesando por no respuesta.

2.3.13. Crítica y consistencia de la información.

¿Qué es una crítica?, ¿Qué es una consistencia?, ¿Cómo se realiza una buena crítica y consistencia de la información?

Primer paso. Es leer minuciosamente la información registrada en el formulario.

Segundo paso. Se registra la recepción de la encuesta en el listado de empresas.

Tercer paso. Examinar la información contenida en el formulario con la finalidad de detectar omisiones, duplicidad o inconsistencia y proceder a su inmediata corrección.

Número de muestra. Se debe colocar el número de muestra de manera legible de tal forma que sea fácil de observar (tener cuidado al sacar la fotocopia) esto nos ayuda a ubicar rápidamente en el listado.

RUC. Verificar que el RUC este con 11 dígitos y legibles.

Dirección. Debe ser completa, actualizada y legible, verificar el distrito, así podemos verificar si corresponde al ámbito geográfico.

Actividad económica. Para codificar este rubro, se debe indagar sobre la principal actividad económica a la que se dedica la empresa y registrarla en forma detallada. La actividad económica está determinada por el tipo de producción, venta o servicios que realiza una empresa. Para codificar hay que estar seguros que la

información registrada sea la correcta, si se tiene dudas se debe consultar a la empresa.

Consistencia de la variación. Se tiene que verificar que el número de trabajadores registrado en los ítems III y IV del formato sea consistente con la información dada en el rubro II número de trabajadores.

Calculo de la variación del empleo. La variación del empleo se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Variación} = \frac{\text{Total de trabajadores del mes actual} - 1}{\text{Total de trabajadores del mes anterior}} \times 100$$

Total de trabajadores. Se debe considerar a los trabajadores propios de la empresa como también los provenientes de empresas de servicios especiales y/o cooperativas de trabajadores (no propios), es decir, sumar los ítems 2.1. y 2.2 del formulario.

Esto quiere decir, que para efectos del estudio están considerados dentro del total de trabajadores al personal de indeterminados, contratos modales, locación de servicios, promoción a la exportación y otros. A los cuales se añaden los convenios de formación laboral juvenil, practicas pre profesionales y convenios de aprendizaje. Estos son considerados los trabajadores propios de la empresa y los provenientes de empresas especiales de servicios y las cooperativas de trabajadores, como trabajadores no propios. Ambos grupos conforman el total de trabajadores.

Finalmente se debe justificar:

- a) Se justificará necesariamente a todas las empresas que disminuyan o aumentan trabajadores.
- b) No se justifica a las empresas que no han tenido variación
- c) El número de trabajadores que aumenta o disminuye debe coincidir con lo que se justifica.
- d) Leer el informe de justificación de variación en forma detenida antes de ser enviado a Lima.

2.3.14. Importancia de las justificaciones y la implicancia de los cambios de base.

a) Importancia de las justificaciones:

La ENVME no sólo permite conocer la variación del empleo, sino que también permite identificar las causas de dichas variaciones.

Entonces la ENVME nos permite conocer información microeconómica sobre el comportamiento del empleo. Directamente recogida de la empresa – información de primera mano.

De ahí que las justificaciones deben ser lo más precisas posibles (considerar los verdaderos motivos económicos de la variación del empleo).

Permite el cumplimiento de objetivos: (1) Conocer la tendencia de los cambios en el volumen de la demanda de mano de obra de todos los sectores económicos, (2) determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de

actividad y categoría ocupacional (empleados y obreros), (3) proporcionar información oportuna a las entidades gubernamentales y a los planificadores del empleo para el análisis de los recursos humanos.

b) Implicancias de los cambios de base en los resultados.

¿Qué se entiende por cambio de base?. Cuando para un mismo mes se tiene diferente información.. Los cambios de base generan distorsión en las variaciones y por ende en los índices, obteniendo una perspectiva falsa de la situación del empleo en las empresas de 10 y más trabajadores.

2.4. MARCO LEGAL

Según la Constitución Política del Perú de 1993 artículo 2 numeral 15, son derechos fundamentales de la persona, el trabajar libremente con sujeción a Ley. Asimismo según la misma norma y artículo 23, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Según Ley N° 29381, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responde a las siguientes áreas programáticas de acción:

- a) Derechos fundamentales en el ámbito laboral.
- b) Materias socio laborales y relaciones de trabajo.
- c) Seguridad y salud en el trabajo.
- d) Promoción del empleo y el autoempleo.

- e) Intermediación y reconversión laboral.
- f) Formación profesional y capacitación para el trabajo.
- g) Normalización y certificación de competencias laborales.
- h) Información laboral y del mercado de trabajo.
- i) Diálogo social y concentración laboral.
- j) Seguridad social.

De los cuales, las que tienen mayor presencia en la ENVME son, la promoción del empleo, la intermediación y reconversión laboral, la formación profesional y capacitación para el trabajo, y la información laboral y del mercado de trabajo.

Según el Decreto Ley N° 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, "... Artículo 21°.-La Oficina de Estadística e Informática es el órgano encargado de la conducción, centralización y sistematización de los procesos técnicos de Estadísticas e Informáticas, asegurando la disponibilidad de información socio - laboral en los niveles nacional, regional y local, para facilitar la toma de decisiones de la Alta Dirección y optimizar la gestión de la administración del trabajo".

Al derogarse el Decreto Ley N° 25927, por la segunda disposición complementaria y final de Ley 27711 - Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se establece a través del Artículo 22, que la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional "..., estudia, investiga y evalúa la situación ocupacional del país, los niveles de ingreso de los trabajadores y las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función del desarrollo

nacional y regional coordinando y difundiendo sus resultados, para lo cual ejecutará encuestas de oferta y demanda de mano de obra en apoyo a la formulación y evaluación de la política de empleo y formación profesional”.

Al derogarse la Ley 27711, que es sustituido por la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre sus funciones, de acuerdo al Artículo 7 establece, que en el marco de sus competencias exclusivas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones: Realizar investigaciones, estudios socio-laborales y la aplicación de encuestas y otros instrumentos estadísticos en el campo socio-laboral.

Como se puede observar, la ejecución de la ENVME, es parte funcional de las leyes orgánicas del Ministerio de Trabajo. Funciona en Ica a partir de octubre de 1997 al amparo del Decreto Ley 25927 y las sustitutorias Ley 2771 y Ley 29381.

Ley N° 28518, sobre Modalidades Formativas Laborales y su Reglamento – DS. N°007-2005-TR. Esta Ley tiene como objetivo vincular adecuadamente la oferta formativa y demanda laboral, fomentar la formación y capacitación laboral para el mejoramiento de empleabilidad y la productividad, y brindar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo tendentes a favorecer la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

Este marco normativo define 5 Modalidades Formativas Laborales: i) Del Aprendizaje: con Predominio en la Empresa (jóvenes mayores de 14

años) o en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre-profesionales; ii) Prácticas Profesionales; iii) Capacitación Laboral Juvenil (jóvenes entre 16 y 23 años; iv) Pasantía en la Empresa: para beneficiarios de programas sociales del Estado(jóvenes mayores de 14 años) y para estudiantes de los últimos años de Educación Básica, así como Pasantía de Docentes y Catedráticos; V) Actualización para la Reinserción Laboral (adultos mayores entre 45 y 65 años).

El Decreto Supremo N° 009-2005-TR, publicado con fecha 29 de septiembre de 2005, aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que fue elaborado por una Comisión Multisectorial y con la participación del sector empresarial. El reglamento tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para lo cual debe contar con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Para tales efectos, el reglamento regula nueve principios de aplicación obligatoria: de Protección, de Prevención, de Responsabilidad, de Cooperación, de Información y Capacidad, de Gestión Integral, de Atención Integral de la Salud, de Consulta y Participación y de Veracidad. Asimismo, contempla una Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo que propicia el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores.

Por otro lado, mediante la Resolución Jefatural N° 346-2009-INEI (18.12.2009), se ha autorizado la ejecución para el año 2010, de la "Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo", dirigida a una muestra representativa de empresas con 10 a más trabajadores de todos los sectores económicos, excepto construcción, la que será ejecutada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del MTPE en Lima Metropolitana y por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en las 29 principales ciudades del país.

Par tal efecto, se aprueba el formulario de la mencionada Encuesta, el mismo que será remitido a las empresas. Las empresas seleccionadas deberán devolver el formulario diligenciado hasta el día 7 del mes que se informa. Las empresas que incumplan con la presentación de la encuesta en la fecha establecida, serán multadas conforme a lo señala el Decreto Supremo N° 043-2001-PCM.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. ASPECTOS MUESTRALES

3.1.1. Población en estudio.

Población asalariada privada en establecimiento con 10 a más trabajadores de todas las ramas de la actividad económica del sector privado (excepto construcción) del ámbito urbano de los dominios de estudio.

3.1.2. Periodicidad.

Mensual.

3.1.3. Periodo de referencia.

El primer día de cada mes (mes actual y mes inmediato anterior)

3.1.4. Técnica e instrumento.

Técnica: encuesta.

Instrumento: cuestionario (dos tipos).

El formulario F: 1, destinado a recoger información de aquellas empresas cuya actividad económica es diferente a la del sector construcción y a la de intermediación laboral (empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y cooperativas de trabajadores y fomento del empleo)

El formulario F: 2, destinado a recoger información de las empresas de intermediación laboral: empresas especiales de servicios (temporales, complementarios y especializados), de las cooperativas de trabajadores (servicios temporales) y cooperativas de trabajadores y fomento del empleo (servicios complementarios y especializados).

3.1.5. Descripción de los formularios

A. Formulario F: 1

A.1. Identificación y ubicación de la empresa:

Este rubro contiene datos básicos sobre la empresa, como:

- Número de RUC y razón social que identifica a la empresa.
- Dirección y ubicación de la empresa
- Principal actividad económica que realiza la empresa y su correspondiente clasificación CIIU

A.2. Volumen de la fuerza laboral en la empresa

La empresa solo considera dos tipos de categorías ocupacionales: Empleados (incluyendo a los ejecutivos) y obreros, distribuidos de acuerdo a las diversas modalidades de contratación en que prestan servicios en la empresa.

Consigna a las personas según modalidades de contratación:

Este rubro considera a todos los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa, desagregado por categoría ocupacional. Se considera a los trabajadores de locación de servicios u honorarios profesionales con más de 25 horas semanales ó más de 100 horas mensuales. Se debe considerar a todos los trabajadores que laboran en la fecha de referencia, incluyendo a los que se encuentran de vacaciones, licencias pagadas, descanso médico, licencia pre y post natal y personal pagado en moneda extranjera.

También debe incluirse a los trabajadores que por las características propias de sus funciones, tienen que viajar a zonas ubicadas fuera del ámbito geográfico de la encuesta pero que retornan a la empresa en estudio.

Debe excluirse a los jubilados, pensionistas, personal con licencia sin goce de haber, comisionistas libres, al personal de locación de servicios o de honorarios profesionales que labora menos de 25 horas semanales ó 100 horas mensuales (excepto personal docente del sector educación) o al personal que labora en provincias, es decir aquellos que laboran fuera del ámbito de estudio.

Modalidades de contratación:

- Contrato de trabajo a plazo indeterminado. Es toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. Existe un contrato a plazo indeterminado.
- Contrato de trabajo sujeto a modalidad. Son contratos a plazo fijo que puede celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental el servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Estos contratos necesariamente deben constar por escrito y deben consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral y ser registrados ante el MTPE.

Los contratos de naturaleza temporal pueden ser:

- Contrato por inicio o incremento de una actividad. Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para satisfacer las necesidades originadas por el inicio de una nueva actividad o por el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de 3 años.
- Contrato por necesidades del mercado. Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender los incrementos coyunturales de la producción

originados por las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado. También pueden celebrarse para realizar labores ordinarias de la empresa que no puede ser satisfechas con el personal permanente, dejando constancia en el contrato la causa objetiva que justifique la contratación temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva. La duración máxima de estos contratos es de cinco años.

- Contrato por reconversión empresarial. Es celebrado en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

Los contratos de naturaleza accidental pueden ser:

- Contrato ocasional. Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias, distintas a las actividades habituales del centro de trabajo. La duración máxima de estos contratos es de seis meses a un año.
- Contrato de suplencia. Se celebran con la finalidad que el trabajador contratado sustituya a un trabajador permanente cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación. También se utiliza para llenar una vacante dejada por un trabajador permanente al que

se le han asignado otras funciones en forma temporal. La duración de estos contratos será la que resulte necesaria para el centro de trabajo.

- Contrato de emergencia. Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades productivas por caso fortuito o fuerza mayor, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. Su duración es por el tiempo que dure la emergencia.

Los contratos de obra o servicios pueden ser:

- Contrato específico. Celebrado entre un empleador y un trabajador con un objetivo previamente establecido y una duración determinada. Al trabajador se le requiere para que ejecute una obra material o intelectual o un servicio específico. Se exige resultados y no solamente que preste sus servicios. Su duración será la que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión de la obra o servicio.
- Contrato intermitente. Son aquellos que se celebran para cubrir necesidades de la empresa, que siendo discontinuas son permanentes. Estos contratos se efectúan con el mismo trabajador y por diferentes lapsos. Esta forma debe consignarse en el contrato primigenio, el que opera automáticamente sin necesidad de celebrarse otro contrato,

siendo su duración la que resulte necesaria sin exceder de los cinco años.

- Contrato de temporada. Celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes encada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva. Este contrato debe contener: duración de la temporada, naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación, y naturaleza de las labores del trabajador. El trabajador tendrá derecho de preferencia si es contratado por el mismo empleador en dos temporadas consecutivas o tres alternas. La duración dependerá de la temporada.

Locación de servicios/honorarios profesionales – RUC. Son contratos regulados por el código civil, en los que el locador se obliga, sin estar subordinado, a prestar servicios a través del ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia o oficio, bajo su propia dirección y responsabilidad o con ayuda de auxiliares y sustitutos, siempre que esté permitido en el contrato. La contraprestación en la locación de servicios se denomina retribución, sujeta a obligaciones de carácter civil. Su pago se realiza a través de recibo por honorarios. Para fines de la ENVME son considerados dentro del total de trabajadores, siempre en

cuando laboren más de 25 horas semanales o más de 100 horas mensuales.

Promoción a la exportación (D.L. 22342). Este rubro se refiere a los contratos de mano de obra que realizan aquellas empresas que se dedican a la explotación de productos no tradicionales.

Estos contratos son celebrados por aquellas empresas que exportan directamente, o por intermedio de terceros. El 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida se emplea para contratar personal eventual en el número requerido.

Programas de capacitación para el trabajo:

- Convenios de formación laboral juvenil. Son convenios escrito entre las empresas y los jóvenes comprendidos entre los 16 y 25 años de edad (no incluye a los jóvenes que tienen 25 años más un días), que no han culminado sus estudios escolares o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que habiéndolo no los han concluido. El objeto es proporcionar a estos jóvenes los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica. La jornada del participante no puede ser superior a la jornada y horario habitual de la empresa y la subvención económica no puede ser inferior a una RMV cuando se cumpla el horario habitual de la empresa (de ser menor, el pago debe ser proporcional). La

formación laboral juvenil en horario nocturno requiere autorización previa.

Estos convenios tienen una duración máxima de 12 meses, y el número de jóvenes en formación laboral no podrá exceder del 10% del total de trabajadores de la empresa. Este límite puede ampliarse en un 10% mas sólo si se trata de jóvenes con discapacidad o mujeres con responsabilidad familiar (los jóvenes con discapacidad se acreditan con un certificado expedido por el Ministerio de salud, a través de sus centros hospitalarios y ESSALUD; las mujeres con responsabilidad familiar se acreditan con la partida de nacimiento de los hijos a cargo).

La empresa debe contratar un seguro cuya cobertura no podrá ser inferior al equivalente de 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. Si no se contrató el seguro, los costos asumidos por el empleador no deben ser menores a los mencionados importes. La cobertura del accedente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del convenio respectivo

- Convenio de prácticas pre – profesionales. Tiene por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional en el trabajo, a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades o institutos superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o

superior en las áreas que correspondan a su formación académica. En el caso de los egresados, la práctica pre-profesional será de un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título correspondiente.

La jornada del practicante no puede ser superior a la jornada y horario habitual de la empresa y la subvención económica no puede ser inferior a la RMV cuando se cumpla el horario habitual de la empresa (de ser menor, el pago debe ser proporcional).

La empresa debe contratar un seguro cuya cobertura no podrá ser inferior al equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. Si no se contrató el seguro, los costos asumidos por el empleador no deben ser menores a los mencionados importes.

- Contrato de aprendizaje. Son contratos suscritos por tiempo determinado entre los jóvenes de 14 a 24 años (no incluye a los jóvenes que tienen 24 años más un día), y la empresa, a través del SENATI. El objetivo es proporcionar al estudiante los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado. Su asignación mensual no debe ser inferior a una RMV. Asegurado a la seguridad social de salud y sistema nacional de pensiones.

A.3. Trabajadores de empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores que laboran en la empresa

En este rubro se registra a los trabajadores de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores que son destacados a las empresas usuarias pero no tienen vínculo laboral con ellas sino con las primeras.

- Empresas especiales de servicio. Incluye a los trabajadores que laboran en las empresas usuarias pero que provienen de las empresas especiales de servicios sean éstas de naturaleza temporal, complementaria o altamente especializada.
- Cooperativa de trabajadores. Incluye a los trabajadores que laboran en las empresas usuarias pero que provienen de las cooperativas de trabajo temporal (destaca a sus socios trabajadores a las empresas usuarias a efectos de que éstos desarrollen labores derivadas de contratos de naturaleza ocasional o de suplencia) o las cooperativas de trabajo y fomento al empleo (destacada a sus socios trabajadores a prestar servicios de carácter complementario o especializados).

A.4. Causas de aumento del volumen de la fuerza laboral entre los periodos de referencia.

En este rubro se registra en forma desagregada por categoría ocupacional, las causas preferentemente de tipo económico más que contractual que incidieron en la incorporación de trabajadores,

las cuales están consignadas en el formulario de la siguiente manera:

- **Aumento de la producción, ventas o servicios.** Se registra a los trabajadores que fueron incorporados a la empresa por motivos de incremento de la demanda del mercado, originado por el aumento de la producción, venta o servicio.
 - Debe incluirse a todos los incrementos de personal que estén de acuerdo a la actividad principal de la empresa. En especial se debe observar los sectores de agricultura, pesca, minería y comercio.
 - Debe incluirse los incrementos en el sector enseñanza por inicio del año escolar y año académico. Excepto los complementarios, libres o extracurriculares que duren menos de tres meses.
 - Los incrementos de los trabajadores de estiba y desestiba (manipulación de carga) serán considerados en este ítem.
 - Se debe incluir todos los convenios de FLJ y PPP que tengan relación directa con la actividad principal que se está realizando, con un mínimo de seis meses.
 - Se debe incluir el incremento de trabajadores en la actividad de procesamiento del pescado para producir aceite, harina u otros productos manufacturados para uso industrial o de consumo humano (CIIU: 1512).

- **Campaña temporal periódica.** En este rubro se registra a los trabajadores que fueron incorporados por la empresa, debido al inicio de una campaña temporal para el lanzamiento o la promoción de un nuevo producto, o por campañas estacionales o de temporada (periódicas).
 - Debe incluir el incremento de personal de todas las actividades que no sean propias de la empresa pero que se realicen por corto tiempo, como son los trabajos eventuales o de mantenimiento.
 - Se incluirán el incremento de personal motivado por el levantamiento de la veda del sector pesca, por el plazo que dure ésta (CIIU: 0500).
 - Se debe incluir al personal que se dedican al dictado de cursos extracurriculares no obligatorios que duren menos de tres meses (CIIU: 8010 y 8021).
 - Se debe incluir al personal vías convenios de PPP y FLJ para apoyar las actividades del área administrativa.
- **Aumento de exportaciones.** Este rubro está referido mayormente a las empresas del sector industrial, cuyo aumento de trabajadores se explica por el incremento de la demanda de bienes y servicios por parte del sector externo.
 - Solo se incluirá en este ítem a los trabajadores que tengan contrato de exportación DL. 22342, la cual se refiere a los contratos de nacionales de promoción a la exportación de

productos no tradicionales (textiles, espárragos, cebolla china, uvas, cebolla amarilla, paprika, etc.)

- Se debe averiguar el destino del producto, tipo de producto a exportarse, a los clientes que realizan el pedido y otros detalles que serían necesarios para confirmar la causal.
- **Ampliación de la capacidad instalada.** Se refiere al incremento de trabajadores debido al aumento del activo fijo o la ampliación de la infraestructura de la empresa, con la finalidad de incrementar la producción de bienes o servicios y satisfacer la demanda del mercado.
- Se procederá a justificar en este ítem el incremento de personal por ampliación de local e inauguración de nuevas sucursales que se encuentran dentro del ámbito geográfico de estudio.
 - Se debe incluir el incremento de personal por la adquisición de nuevas maquinarias y equipos que contribuyan a incrementar la producción y/o servicio que presta la empresa, debemos tener en cuenta en poder discernir si esta adquisición es parte de un proceso de cambio de la tecnología utilizada en la empresa.
- **Cubrir puestos vacantes.** En este rubro se registra el incremento de trabajadores para cubrir puestos vacantes generados por las renunciaciones voluntarias o despidos de anteriores trabajadores o por ciertos cambios en la empresa.

- Sólo se incluirá en este ítem a los trabajadores que ingresan para cubrir puestos vacantes generados el mes anteriormente por las siguientes causales: renuncia voluntaria, despido arbitrario o bajo rendimiento, ente otros.
 - Para confirmar la causal debemos determinar el área de la vacante y en qué mes se generó. Se debe tener presente que las empresas con menos de 50 empleados es más sensible a la rotación de su personal, aspecto que no resulta muy significativo observar en empresas con un mayor número de personal.
- **Cambios tecnológicos y/o administrativos.** En este rubro se consigna el incremento de trabajadores debido a los cambios internos que realiza la empresa como por ejemplo: la reingeniería, la modernización de la producción, aumento de tecnología, modernización administrativa, entre otros.
- Se debe consignar el incremento de trabajadores por reconversión empresarial, de reestructuración empresarial y de cualquier otro proceso de cambio administrativo o tecnológico que realice la empresa.
 - Traslado de personal a otra empresa y/o traslado a sucursales de provincias.
 - Creación de nuevos puestos de trabajo.
 - Se debe consignar el incremento de trabajadores debido a los cambios internos originados por procesos de

reingeniería, de calidad total, reconversión empresarial, de reestructuración empresarial y de cualquier otro proceso de cambio administrativo o tecnológico que realice la empresa.

- Cambios que determinan un incremento o disminución del personal y contribuya a mejorar los procesos administrativos y la productividad de la empresa.
 - Se incluirán los cambios de categorías de empleados a obreros o viceversa por cambios de planillas.
- **Fusión de empresas.** Se refiere al aumento de trabajadores debido a la fusión de dos o más empresas. Es preciso anotar que no siempre el total del personal es trasladado, siendo una parte de este liquidado en el proceso. Otro aspecto a considerar es si el proceso de fusión es entre dos empresas dedicadas a la misma actividad o entre empresas de diferentes actividades.
- Otras razones (especificar). En este se debe especificar las razones de la incorporación de trabajadores que no están consignados en los ítems anteriores.
 - Se incorpora personal en este rubro que provengan de contratos por suplencia o personal que se encuentra cubriendo periodo de vacaciones, descanso de pre7post natalidad o enfermedad.
 - Por inicio de una segunda actividad en la empresa.

- Personal que se reincorpora después de haber culminado el uso de licencia sin goce de haber.
- Se justifica la razón que corresponda teniendo en cuenta que la justificación de las mismas deben considerarse en el rubro de observaciones.

A.5. Causas de disminución del volumen de la fuerza laboral entre los periodos de referencia.

Este rubro está referido a las causales de tipo económico más que contractual que ocasionaron la disminución de trabajadores desagregados por categoría ocupacional, los cuales se consignan de la siguiente manera:

➤ **Reducción de la producción, ventas o servicios.**

Contrariamente a lo que se indicó en el rubro de incorporación de personal, se refiere a la disminución de trabajadores debido a la menor demanda en el mercado de los bienes y servicios producidos por las empresas.

- Debe registrarse a los trabajadores que disminuyen y que estén de acuerdo a la actividad principal de la empresa. En especial debe observar los sectores de agricultura, pesca, minería y comercio.
- Debe registrarse a los trabajadores que disminuyen del sector enseñanza por término del año escolar y año

académico. Excepto los cursos complementarios, libres o extracurriculares que duren menos de tres meses.

- La disminución de los trabajadores de estiba y desestiba (manipulación de carga) serán considerados en este ítem.
 - Se debe registrar todos los convenios de FLJ y PPP que tengan relación directa con la actividad principal que estaban realizando, con un mínimo de seis meses.
 - Se debe registrar la disminución de trabajadores en la actividad de procesamiento del pescado para producir aceite, harina u otros productos manufacturados para uso industrial o de consumo humano (CIUU: 1512)
- **Término de campaña temporal o periódica.** En este rubro se registra la disminución de los trabajadores por efectos de la culminación de campañas o promociones de un nuevo producto y ofertas, así como también por la culminación de campañas de los periodos estacionales, fiestas de fin de año, entre otros.
- Se debe registrar la salida de trabajadores en todas las actividades que no sean propias de la empresa pero que se realizan por corto tiempo, como son los trabajos eventuales o de mantenimiento.
 - Se registran la salida de los trabajadores de veda del sector pesca, por el plazo que dure ésta (CIUU: 0500).

- Se deben registrar la disminución de trabajadores por termino de cursos extracurriculares no obligatorios que duren menos de tres meses (CIIU: 8010 y 8021).
- **Fusión, liquidación, cierre de sucursales, falencia económica, etc.** Igualmente en este rubro se registra la disminución de trabajadores como consecuencia del cierre de sucursales, falencia económica, reestructuración empresarial y por fusiones de empresas, con la finalidad de competir en el mercado económico con mejores ventajas, ello, debido a los cambios en nuestra economía y a sus efectos en el mercado.
- **Reducción de exportaciones.** En este rubro se registra a los trabajadores que salieron por efectos de la menor demanda de bienes y servicios del mercado externo.
- **Cambios tecnológicos y/o administrativos.** De manera similar a lo descrito en el rubro de incorporación de personal, en este rubro se registra la disminución de trabajadores que se originó debido a los cambios que realizan las empresas.
- **Renuncia voluntaria.** En este rubro se consigna a los trabajadores que salen por propia voluntad, ya sea por motivos de búsqueda de mejores económicas, por horario de trabajo, o por motivos personales, entre otras causas.
- **Bajo rendimiento/razones disciplinarias.** Se refiere a la disminución de personal por motivos de no cumplir con las

metas asignadas por la empresa, por faltas de disciplina o por incumplir con el reglamento, entre otras causas.

- **Reemplazo por contratación externa de servicios.** Está referido a los cambios dispuestos en la empresa cuando se decide disminuir personal propio y reemplazarlo por trabajadores de “Services” o “Cooperativas de Trabajadores”.
- **Término de contrato/término de convenio.** Aquí se consigna a los trabajadores que salieron por la culminación de sus contratos de trabajo o por la culminación de convenios de los programas especiales sean de FLJ, PPP, o contratos de aprendizaje.
- **Otras razones (especificar).** En este rubro se debe registrar aquellos que salieron por otras razones y que no están consignados en el formulario, las cuales deben especificarse claramente.
 - En este rubro se deberá registrar la salida de trabajadores por: despido arbitrario, abandono de trabajo, fallecimiento, suplencia, jubilación, mutuo disenso, licencia sin goce de haber y cese colectivo.
 - Cuando se retira personal destacado vía empresas especiales de servicios y cooperativa de trabajadores.

A.6. Observaciones

En este espacio del formulario las empresas pueden realizar cualquier tipo de comentario de interés para la encuesta. Muchas

veces se hace referencia de la situación de la empresa o las causas de variación del número de trabajadores. Este rubro sirve para explicar detalladamente los motivos por los cuales se ha reducido o incrementado tanto el personal propio de la empresa, como el personal destacado de empresas especiales y de cooperativas de trabajadores.

Algo importante:

➤ Para colocar las causas de aumento y/o disminución de trabajadores en el rubro de observaciones se debe tomar en cuenta algunas características importantes de las empresas según los sectores económicos a que pertenezcan, como por ejemplo:

- Agricultura. Principales productos, periodo estacionalidad de cada producto, señalar si existen varias cosechas al año, etc.
- Pesca extractiva. Principales especies y su uso (harina de pescado, conservas, aceite, etc.), periodo de veda de cada especie (tiene que señalar fecha de inicio y término), lugares en los cuales se realiza la pesca (zona norte, sur, etc.).
- Minería. Actividad principal, verificar si la empresa seleccionada realiza actividades administrativas o si realiza actividad minera dentro del ámbito de la encuesta, etc.

- Industria. Especificar la actividad económica principal y secundaria, si tiene contrato de exportación que productos exportan y haque país, productos, nombre, marca de los productos que elabora la empresa, campañas temporales si las tuviera (fecha de inicio y término) y otras características importantes.
 - Electricidad, gas y agua. Cuando exista variación señalar si es por causas de ampliación del servicio a zonas no incluidas anteriormente, nuevos mercados, falta de materia prima, por altos costos de operación, etc. Por otro lado, si es una campaña temporal, señalar si es inicio o término de campaña, las fechas respectivas ya que tipo de servicio se refiere: campaña de mantenimiento de redes eléctricas, de canales o tuberías de agua y/o desagüe, campaña de cobranza, de medición de medidores, cambio de medidores, etc.
 - Enseñanza. Indicar inicio y término de clases escolares o de los semestres lectivos en las universidades o institutos, se tiene que explicar con detalle el inicio del ciclo de verano, implementación de un curso especial o un ciclo de estudios no regular y cursos extra curriculares, etc.
- En los casos de fusiones o traslado de personal se debe señalar las empresas absorbidas, absorbentes, el número de

muestra o señalar si se encuentra en el marco, el tamaño, la actividad económica, el número de trabajadores y la ubicación geográfica.

- En los casos de suspensión temporal de contratos de trabajo, se debe indicar si es perfecta o imperfecta, fecha de término de la suspensión, motivo de la suspensión (puede ser por veda o causas estacionales), y otra información relevante.
- En el caso de traslado de personal a otro establecimiento, se indicará el número de trabajadores que son trasladados y su nueva ubicación geográfica, con el fin de ser rescatado en provincias.

B. Formulario F: 2

Por otro lado, para el estudio de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, se emplea el formulario F: 2, y se diferencia del Formulario F: 1, sólo en los siguientes ítems:

- Se considera dos tipos de trabajadores, de planta y destacados, los cuales deben ser distribuidos por categoría ocupacional según la diversas modalidades contractuales.
- Las empresas dedicadas a este tipo de actividades, por la naturaleza del servicio que brindan, no pueden contratar trabajadores para la promoción a la exportación; igualmente, no pueden efectuar contratos de aprendizaje; y no pueden destacar a los jóvenes que contratan mediante los convenios

de FLJ y de PPP, es por este motivo que dichos ítems se encuentran sombreados en el formulario.

- Se disgregan las causas que ocasionaron la incorporación o disminución, por trabajadores de planta y destacados. Cabe destacar que no se debe consignar trabajadores debido a la naturaleza del servicio que brindan.

3.1.6. Variables a investigar.

Las principales variables estudiadas en la encuesta son:

- Actividad económica
- Variación del empleo
- Tamaño de la empresa
- Modalidad de contratación
- Categoría ocupacional
- Causas de aumento o disminución de trabajadores

3.1.7. Diseño de la muestra

- Unidad muestreo:
El establecimiento
- Marco muestral:

El marco muestral, es una manera o medio de representar e identificar a los elementos o unidades de la población. Puede estar representado por un conjunto de fotografías aéreas o de mapas, como también puede estar representado por una lista o registro completo de los elementos de la población.

Cuando se está interesado en realizar un estudio de investigación en alguna población, se requiere tener el registro completo de dicha población; es decir, se necesita contar con un marco muestral, el cual servirá para planificar el recojo de información ya sea a través de un censo o a través de una muestra.

El marco muestral está compuesto por el directorio de la hoja de resumen de planillas (declaración jurada de planillas), que presentan las empresas de cinco a más trabajadores, en el mes de junio de cada año a las dependencias correspondientes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y directorios de otras instituciones, de los cuales se extrae la información solo de las empresas que cuentan con 10 a más trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

El marco muestral de una investigación debe estar actualizado, porque de él se selecciona la muestra con la cual se inferirá a la población.

➤ **Tipo de muestreo:**

La muestra es probabilística (muestreo aleatorio simple) en cada uno de las ramas de la actividad económica y sólo se aplica al grupo de empresas que cuentan con 10 a 49 trabajadores de las ciudades de Lima Metropolitana, Arequipa, Trujillo y Chiclayo. Las empresas que cuentan con 50 a más trabajadores son censadas.

En el resto de ciudades por tener menor número de establecimientos se aplica censo.

En cada rama de actividad económica la selección es sistemática, ordenando a las empresas en función al número de trabajadores por establecimiento, en forma ascendente, respetando el arranque aleatorio y el intervalo de selección.

La ENVME se basa en dominios independientes. En cada dominio de estudio se realiza un muestreo independiente, en función a las características propias de los establecimientos y los recursos disponibles para el muestreo.

En cada dominio de estudio es estratificada de la siguiente manera:

- . Estrato I, empresas de 10 a 49 trabajadores
- . Estrato II, empresas con más de 50 trabajadores.

Para las tres ciudades muestrales (Arequipa, Trujillo y Chiclayo), sólo se forman 6 dominios de estudio (extractivo, industria, electricidad, gas y agua, comercio, transporte y comunicaciones, y servicios).

En el estrato censal (empresas con 50 a más trabajadores) incluye Lima Metropolitana y 20 ciudades seleccionadas que debido a su menor número de establecimientos permite el estudio completo (Arequipa, Cajamarca, Cuzco, Chimbote, Chincha, Chiclayo, Huaraz, Iquitos, Huancayo, Ica, Piura, Pucallpa, Puno – Juliaca, Tacna, Talara, Tarapoto, Trujillo, Paita y Sullana).

3.1.8. Niveles de inferencia.

- Por ámbito geográfico.
 - El conjunto de ciudades en estudio (nacional urbano)

- El resto de ciudades conjuntamente (resto urbano)
 - Por ciudad: Lima Metropolitana, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Chimbote, Piura, Cuzco, Iquitos, Cajamarca, Paita, Pisco, Tacna, Pucallpa, Ica, Huancayo, Puno – Juliaca, Chíncha, Tarapoto, Huaraz, Sullana y Talara.
- Por tamaño de empresa.
- . 10 a 49 trabajadores
 - . 50 a más trabajadores

3.1.9. Ramas de actividad económica.

- Lima Metropolitana
- . Agricultura
 - . Pesca
 - . Minería
 - . Industria
 - . Electricidad, gas y agua
 - . Comercio
 - . Restaurante y hoteles
 - . Transporte, almacenamiento y comunicaciones
 - . Establecimientos financieros
 - . Servicios prestados a empresas
 - . Enseñanza
 - . Servicios sociales

- Resto de ciudades
 - . Extractivas
 - . Industria
 - . Electricidad, gas y agua
 - . Comercio
 - . Transporte, almacenamiento y comunicaciones
 - . Servicios

3.1.10. Casos especiales en el proceso de recolección y procesamiento de la información.

La suspensión temporal de contratos de trabajo (STCT) se dividen en dos clases:

- Suspensión temporal perfecta. Es cuando el empleador no paga las remuneraciones de los trabajadores involucrados y puede comprender a todo el personal o parte de ellos.

Si la empresa suspende al total de trabajadores no se procesa la caída, esta es procesada por tasa de no respuesta.

Si la empresa suspende a una parte de los trabajadores se realiza el siguiente tratamiento: cuando la empresa se queda con un trabajador es procesada como tasa de no respuesta; pero si quedan dos o más trabajadores se registra la disminución de los trabajadores y se observa por tres meses consecutivos la empresa.
- Suspensión imperfecta. Es cuando el empleador si paga las remuneraciones de los trabajadores involucrados, se registra

a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo a los que están contenidos en la suspensión temporal de contratos de trabajo (STCT).

3.1.11. Casos especiales y variación comparada.

Durante la recolección de la información en la ENVME se reportan empresas que tienen un reconocimiento muy particular a los que se les ha denominado “casos especiales” ya que necesitan de un tratamiento particular en la encuesta para reflejar correctamente lo que está sucediendo en el mercado. Entre estos, se presentan casos en los que aparentemente existe personal que está sin empleo en el mes de referencia, pero en realidad están laborando en otra empresa, que puede o no estar en el estudio. Para captar a esta fuerza laboral, se realiza un procedimiento que se denomina “variación comparada”, el cual se aplica generalmente cuando se registran procesos de fusión o de traslado de personal a otra empresa, siempre que las empresas involucradas pertenezcan al mismo grupo económico. El tratamiento de la información para los traslados de personal como para el caso de fusiones, es similar por lo cual, solamente señalaremos las instrucciones para estos últimos.

3.1.12. Las fusiones

La fusión de empresas se produce cuando dos o más empresas deciden unirse para formar una nueva empresa. Esta puede

realizarse de dos formas: Por constitución de una nueva empresa, o por absorción.

Con frecuencia, las empresas que se fusionan tienen la misma actividad económica, pero también existen casos en que las actividades y/o el tamaño de la empresa son diferentes, lo cual afecta no sólo el nivel de la variación del empleo total, sino también por rama de actividad o por tamaño de empresa. Siempre en el mes que se registre la fusión, la empresa absorbida registrará disminución del 100% de sus trabajadores, mientras que la empresa absorbente registrará el incremento respectivo.

En la mayoría de los casos, la empresa nueva contrata a una parte o a todo el personal de las empresas liquidadas. Se puede presentar los siguientes casos:

- a) Las empresas liquidadas pertenecen al censo de empresas,
- b) las empresas liquidadas pertenecen a la muestra de empresas,
- (c) una de las empresas liquidadas pertenece al censo y la otra a la muestra.

En todos estos casos el procedimiento es el mismo.

- En la encuesta se registra la disminución del 100% de los trabajadores de las empresas liquidadas.
- Si la empresa creada por fusión tiene tamaño de censo, es automáticamente incluida en el estudio y sus datos son procesados en este tamaño. De esta forma se estará registrando el incremento y disminución del empleo.

- Si por el contrario, la empresa creada por la fusión pertenece al estrato del estudio que se trabaje como se realiza la variación comparada, con los siguientes pasos:
 - Se identifica cuántos trabajadores han pasado a la nueva empresa y estos son registrados, según corresponda, en las empresas liquidadas como si éstos continuaran trabajando.
 - La empresa nueva es acumulada en el marco de empresas en espera de ser seleccionada.
 - En el mes siguiente a la fusión, las empresas liquidadas son excluidas de la encuesta.
- d) Una de las empresas liquidadas es del censo y la otra es del marco.
- e) Una de las empresas liquidadas es de la muestra y la otra del marco.

En estos dos casos sólo procesan los datos de la empresa que respondía la encuesta, ya que el comportamiento de la empresa del marco está representado por las variaciones que representa la muestra de empresas en la encuesta. Esta fusión presenta una situación más compleja que los casos anteriores y el procesamiento es el siguiente:

- En el mes de la liquidación:
 - Se identifica cuántos trabajadores de la empresa liquidada han pasado a la empresa nueva.

- Se realiza la variación comparada hacia el mes anterior registrando la disminución de trabajadores en ambos meses y luego ésta es procesada.
 - La empresa nueva no es procesada.
- En el mes siguiente a la liquidación:.
- La empresa liquidada que respondía la encuesta es excluida de ésta.
 - La empresa liquidada del marco es excluida de éste.
 - Si la empresa nueva tiene tamaño de censo, es excluida automáticamente a la encuesta
 - Si la empresa nueva tiene tamaño de muestra, es acumulada en el marco de empresas, en su rama respectiva, en espera de ser seleccionada.

f) Una de las empresas liquidadas está en la encuesta (muestra o censo), y la otra está fuera del estudio (tiene menos de 10 trabajadores).

En este caso la variación comparada incluye a todos los trabajadores implicados, tanto de la empresa liquidada que está en la encuesta como de aquella que está fuera del estudio. Los pasos a seguir son:

- Registrar la disminución del 100% de los trabajadores de la empresa liquidada de la muestra o censo.
- Si la empresa nueva tiene tamaño de censo, es incluida automáticamente en la encuesta y es procesada.

- Si la nueva empresa tiene tamaño de muestra, se hace la variación comparada registrando el total de los trabajadores de la empresa nueva en la liquidación de la encuesta y luego es procesada.
- En el mes siguiente de la fusión, la empresa liquidada de la muestra o censo, es excluida de la encuesta y la empresa nueva, si es de tamaño de muestra, es acumulada en el marco de empresas, en su rama respectiva, en espera de ser seleccionada.

3.1.13. Fusión por absorción.

Es el tipo de fusión en que una o más empresas son absorbidas por otra, que ya venía funcionando en el mercado. En la mayoría de casos, la empresa absorbente contrata a una parte o a todo el personal de las empresas absorbidas. Se pueden presentar los siguientes casos:

a) Las dos empresas pertenecen al censo de empresas

En el mes de la fusión se registra la disminución del 100% de los trabajadores de la empresa absorbida, y la empresa absorbente reporta la incorporación del personal proveniente de la empresa absorbida.

En el mes siguiente a la fusión, la empresa absorbida es excluida de la encuesta.

b) Las dos empresas pertenecen a la muestra.

En el mes de la fusión:

- Se registra la disminución del 100% de los trabajadores de la empresa absorbida, y la absorbente reporta la respectiva incorporación de personal.
- Respetando las reglas para el mantenimiento del tamaño de empresa, ambas empresas son procesadas en el tamaño de muestra.

En el mes siguiente a la fusión:

- La empresa absorbida será excluida de la encuesta.
- Si el número de trabajadores de la empresa absorbente continúa en el mismo tamaño de muestra, seguirá siendo procesada en ese estrato.
- La empresa absorbente será incluida en el censo si producto de la fusión, el total de trabajadores se ubica en ese tamaño de empresa.

c) La empresa absorbente es del censo y la absorbida de la muestra.

En el mes de la absorción:

- En la encuesta se registra la disminución del 100% de trabajadores de la empresa absorbida (muestra) y la respectiva incorporación de los trabajadores en la empresa absorbente (censo).

En el mes siguiente a la absorción:

- Si luego de la fusión la empresa absorbente se mantiene en el tamaño de censo, y continúa siendo procesada en ese sentido.
 - La empresa absorbida es excluida de la encuesta.
- d) La empresa absorbente es del tamaño de muestra y la absorbida del tamaño de censo.

En el mes de la absorción:

- En la encuesta se registra la disminución del 100% de trabajadores de la empresa absorbida (censo) y el respectivo incremento de los trabajadores en la empresa absorbente (muestra).

En el mes siguiente a la absorción:

- Si después de la fusión, la empresa absorbente aumenta el tamaño de censo, ésta será incluida en ese tamaño.
 - Si a pesar de la fusión, la empresa absorbente se mantiene en el mismo tamaño de empresa, ésta continúa siendo procesada en el mismo estrato.
 - La empresa absorbida es excluida de la encuesta.
- e) Cuando la empresa absorbente está en la encuesta y la absorbida es del marco.
- La empresa absorbente es del censo y la absorbida del marco.

En este caso, la empresa absorbente registra el incremento respectivo del número de trabajadores y la empresa

absorbida es excluida del marco de empresa ya que el comportamiento de esta última está representada por la muestra de empresas en la encuesta.

- La empresa absorbente es de la muestra y la absorbida del marco.

Cuando se presentan estos casos se tiene que realizar la variación comparada.

- Se identifica cuantos trabajadores de la empresa absorbida pasaron a trabajar a la empresa absorbente. Luego, éstos deben estar incluidos en los dos meses de referencia del formulario de la empresa absorbente, de modo que no se registre incrementos de empleo.
- Seguidamente se verifica el número de trabajadores de la empresa absorbente. Si continúa en el mismo estrato de la muestra, es procesada en ese tamaño, no se realiza ningún cambio.
- Por el contrario, si por causa de la fusión aumenta de tamaño hasta el estrato del censo, automáticamente es incluida en éste.
- La empresa absorbida es excluida del marco de empresas.

- f) La empresa absorbente está en la encuesta (muestra o censo), y la absorbida está fuera del estudio (tiene menos de 10 trabajadores).

En el mes de la absorción:

- La disminución de los trabajadores de la empresa absorbida no se registra porque ese tamaño de empresa no es objeto de estudio.
- La empresa absorbente incorpora a los trabajadores de la empresa absorbida. Generalmente en estos casos, la empresa absorbente no cambio de tamaño de empresa en el mes de la fusión.
- Si existe algún cambio de tamaño se empresa, recién se registra en el mes siguiente a la fusión.

En el mes siguiente a la fusión:

Si la empresa absorbente era de la muestra y pasa al tamaño de censo, ésta es incluida y procesada en ese estrato.

g) Cuando la empresa absorbente está en la encuesta y la absorbida, teniendo 10 ó más trabajadores, no está en el marco de empresas.

- Ambas empresas tienen tamaño de censo.

En este caso se excluye a la empresa que estaba fuera del estudio y las dos son procesadas para registrar de esta forma, la disminución e incorporación de trabajadores.

- La empresa absorbente es del censo y la absorbida, siendo del tamaño de muestra, no está en el marco de empresas.

Se realiza la variación comparada. Se identifica cuántos trabajadores han sido absorbidos y éstos son incluidos en

el primer mes que indica el formulario, de modo que se anula el crecimiento del empleo que generaría la incorporación de estos trabajadores.

- . La empresa absorbente continúa siendo procesada en el censo.
- La empresa absorbente es de la muestra y la absorbida, siendo del tamaño de muestra, no está en el marco.
 - . Se realiza la variación comparada. Se identifica cuántos trabajadores han sido absorbidos y éstos son incluidos en el primer mes que indica el formulario, de modo que se anula el crecimiento del empleo que generaría la incorporación de estos trabajadores.
 - . Si a pesar de la fusión, la empresa absorbente continúa en el mismo tamaño de empresa, se procesa en ese tamaño.
 - . Si por efectos de la fusión, la empresa aumenta de tamaño (cambia de estrato), la empresa es procesada en el censo.
 - . La disminución de trabajadores de la empresa que está fuera del marco no se registra.
- h) Cuando la empresa absorbente tiene menos de 10 trabajadores.
 - La empresa absorbente tiene menos de 10 trabajadores y la absorbida pertenece al censo de empresas.
 - . En el mes de fusión se registrará la disminución del 100% de los trabajadores de la empresa absorbida.

- . La empresa absorbente será incluida en el censo.
- . En el segundo mes de la fusión, la empresa absorbida será excluida de la encuesta y del marco muestral, y la empresa absorbente continuará siendo censada.
- La empresa absorbente tiene menos de 10 trabajadores y la absorbida pertenece a la muestra.

En el mes de la fusión:

Se realiza la variación comparada en la empresa absorbida. Se identifica cuántos trabajadores han pasado a la empresa absorbente y luego son incluidos en la empresa absorbida como si continuaran trabajando en ésta y es procesada en la muestra.

En el mes siguiente a la fusión:

La empresa absorbente es acumulada en el marco de empresas (incluyendo a los trabajadores absorbidos), en espera de ser seleccionada. La empresa absorbida es excluida de la encuesta.

3.1.14. Fusión de empresas que tienen diferente actividad económica.

- En el primer mes de la fusión, se registra la disminución del 100% de los trabajadores de la empresa absorbida, afectando negativamente a la rama de actividad correspondiente; y así también, se registra el incremento respectivo de trabajadores

de la empresa absorbente, afectando positivamente al empleo de la rama correspondiente.

- En el segundo mes de la fusión, la empresa absorbida será excluida de la encuesta.

3.1.15. Liquidaciones.

Generalmente las liquidaciones de las empresas se producen cuando se encuentra en una mala situación económica, insolvencia económica, pero también puede existir otros casos (creación de una nueva empresa).

Estas situaciones son detectadas durante la ejecución del trabajo de campo, cuando las empresas disminuyen el 100% de los trabajadores y al consultarles por la causa de esta caída, comentan que están cerrando la empresa. Sin embargo, esto puede significar que la empresa este paralizada sus actividades económicas (lo que no implica que este liquidado la empresa y que en un futuro próximo pueda reiniciarlas).

CAPITULO IV

LA RAZON DEL PROCESO DE ENCUESTA

4.1. EJECUCIÓN DE LA ENCUESTA

4.1.1. Preparación e envío de los formularios

a) Preparación de los materiales:

El sectorista deberá solicitar con anticipación los materiales necesarios para elaborar los formularios, etiquetas, cartilla de instrucciones y otra documentación que se remita a las empresas.

b) Carta de presentación de la encuesta.

Este documento muestra la imagen del MTPE y de la DRTPE y la seriedad de la encuesta ante los responsables de la empresa; por lo tanto, el carácter de la comunicación es cortés y no imperativa, además tiene una presentación impecable. Asimismo, contribuye a la mejor comunicación entre el sectorista y la empresa, pues en esta se señala los objetivos de

la encuesta, los plazos y el marco legal que la sustenta, esta es firmada por el Director Regional.

c) Impresión de los formularios F: 1 y F: 2

La presentación del formulario es claro y nítido, facilita la comprensión y llenado de la encuesta, además permite identificar claramente la dirección de la DRTPE, el fax y el teléfono del sectorista para cualquier consulta.

Para determinar cuántos formularios F1 y F2 se necesitan se debe contar primero sobre cuántas empresas usuarias y cuántas empresas especiales de servicios tiene la encuesta.

d) Cartilla de instrucciones para el llenado del formulario F: 1 y F:2

e) Elaboración de los cargos

f) Envío de los formularios:

El envío de los formularios se realiza personalmente o vía courier en forma periódica. En cuanto al servicio de courier, el sectorista realiza las coordinaciones con la Dirección de empleo para que el formulario se envíe en forma oportuna.

El formulario luego de ser recepcionado por la persona autorizada por la empresa, éste llena el formulario y lo remite vía courier, fax, correo electrónico o personalmente, dentro de los primeros cinco días de cada mes.

Se tiene en cuenta que la información requerida debe ser proporcionada por la sede principal de la empresa o la oficina responsable del manejo de planillas.

4.1.2. Trabajo de campo

En esta etapa se realiza el proceso de recolección de información, el sectorista en base al listado de empresas actualiza los datos generales de la empresa y verifica los datos del formulario recibido y luego los ordena por número de muestra. Durante este proceso se considera visitas a las empresas y las llamadas telefónicas, las mismas que sirven para recordar a la persona encargada de proporcionar los datos la fecha de entrega de la encuesta y la importancia de contar con la información solicitada.

a) Recolección de la información y tasa de respuesta

El envío del formulario de la encuesta se hace la última semana de cada mes, en un sobre acompañado de una carta dirigida al empleador, esta remisión se por mensajería o en forma directa. El formulario, luego de ser recepcionado debe ser llenado por el empresario o persona que él designe y devuelto dentro de los primeros cinco días del mes de estudio. La recepción por parte del MTPE, en las oficinas de la Sub dirección de empleo, en forma directa, por fax, y en algunos casos por correo electrónico.

Para dar cumplimiento a las fechas previstas, se hace la entrevista telefónica y/o las visitas a las personas que brindan la información de la empresa.

b) La entrevista telefónica

Es importante, porque es el primer contacto que se tiene con la empresa y a través de la cual se le puede transmitir al empresario

acerca de la importancia que tiene la información que ellos nos brindan para la toma de decisiones en las medidas gubernamentales, así como también, garantizarles la confidencialidad de sus datos al amparo del secreto estadístico.

Las llamadas telefónicas por lo general se realizan cuando se requiere lo siguiente:

- Averiguar el nombre de la persona encargada de responder el formulario de la encuesta cuando se incorpora empresas nuevas al estudio o al marco. Además de informar sobre cómo debe ser llenado el formulario.
- Recordarle a la persona encargada de proporcionar la información, que debe enviar el formulario lo antes posible.
- Realizar consultas respecto a los datos remitida en los formularios, actualización de los datos generales de la empresa, rectificación de la información, inconsistencia en la información, variaciones significativas en el número de trabajadores, entre otros casos.

c) Visita a las empresas

Las visitas son una excelente forma de establecer una relación personalizada con la empresa, pues además permitir resolver los problemas y contratiempos surgidos en la ejecución de la encuesta, se puede captar a través de ella, las inquietudes que tienen los empresarios, lo que nos servirá más adelante para mejorar las

estrategias de recolección de información. Las visitas se realizan por lo general cuando se requiere lo siguiente:

- Cuando no se logra mantener un contacto telefónico
- Cuando cambio de persona responsable de la encuesta y se necesita explicar el correcto llenado de la encuesta
- Cuando en el formulario diligenciado se observa repetidamente errores en el llenado
- Cuando las empresas no cumplan con enviar el cuestionario dentro del plazo establecido; entre otros casos.

Finalmente, el sectorista llevará un control de empresas que visita mes a mes, el cual incluye, las causas que motivaron la visita, la rama de actividad en el que se encuentra, el número de visitas realizadas y los resultados obtenidos en cada visita.

4.1.3. Crítica y codificación de la información

En esta etapa se verifica con sumo cuidado la información proporcionada por las empresas del estudio. El proceso de crítica pasa por tres etapas:

a) Consistencia de los datos de la empresa

Con los formularios ordenados según número de muestra, se contrasta minuciosamente los datos generales de las empresas consignadas en los formularios F1 y F2: Número de RUC, nombre o razón social, dirección, persona que proporciona los datos, cargo, teléfono, fax y correo electrónico; con el listado de empresas.

b) Consistencia de los datos de la información del mes de encuesta

Consiste en verificar los datos (número de trabajadores por modalidades contractuales y categoría ocupacional) del mes anterior consignado en el formulario actual, con los datos del mismo mes informado en el formulario del mes anterior. Luego, los datos del mes actual se comparan con datos del mes anterior ambos consignados en el formulario del mes de entrevista, se verifica que la causa del aumento o disminución de trabajadores estén registradas en las variables respectivas. Si en el formulario no se indica la causa de aumento o disminución o que algún dato no esté claro, el sectorista llamará a la empresa para realizar la consulta a la persona que proporciona los datos y colocará en el rubro observaciones la explicación respectiva.

c) Consistencia de la actividad económica y codificación del CIU

Consiste en verificar la actividad económica en el formulario actual respecto al formulario anterior, a fin de precisar la actividad económica que realiza la empresa seleccionada.

De haber algún cambio, se procede a llamar a la empresa para que la persona que proporciona los datos, confirme o rectifique la información.

Con el conocimiento exacto de la actividad económica de la empresa, se procederá a asignarle el código correspondiente,

teniendo en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU).

El proceso de crítica permite al sectorista consistenciar la información recibida y realizar las modificaciones respectivas para que el formulario este correctamente diligenciado.

Los errores más frecuentes que incurren las empresas son:

- Las empresas declaran por equivocación diferente número de trabajadores. Este error se origina en el conteo de los trabajadores ya sea según tipo de contrato o se trate de trabajadores con algún tipo de licencia, nuevos o recientemente separados de la empresa.

- Declara trabajadores que no son objeto de estudio.

La empresa incluye trabajadores que se encuentran fuera del ámbito geográfico del estudio.

Las empresas declaran a trabajadores con contrato de locación de servicios con menos de 25 horas de trabajo semanal.

- Trabajadores que son objeto de estudio

Estos casos se presentan principalmente cuando las empresas omiten informar los trabajadores con los que no tienen vínculo laboral, es decir:

A los jóvenes que han suscrito convenios de formación laboral juvenil, practicas pre profesionales o contratos de aprendizaje.

A los trabajadores no propios, es decir, aquellos que provienen de empresas de servicios especiales o de cooperativas de trabajadores.

Se procede a corregir la información incluyendo o excluyendo, según corresponda, los trabajadores que reporte en los dos meses de referencia del formulario. Adicionalmente se registran los comentarios en el casillero de observaciones.

4.1.4. Digitación y reporte de inconsistencias

Luego que el formulario este correctamente diligenciado, se procede a ingresar los datos – digitación – esta labor se realiza con el Sistema de la Encuesta Nacional de variación Mensual del Empleo – ENVME, el cual presenta un módulo de ingreso que valida los datos y no permite gravar el registro si el formulario presenta alguna inconsistencia.

Si se diera el caso: el sectorista procederá a levantar el error y de ser necesario, el sectoristas efectuará las consultas telefónicas con la persona que proporciona los datos de la empresa.

En el caso que la empresa tenga alguna variación, el sectorista deberá revisar el formulario para verificar que las causas que originaron la variación en el volumen de la fuerza laboral estén señaladas en los ítems respectivos y explicados en el rubro de observaciones.

De no existir información en las variables correspondientes y/o en las observaciones, el sectorista llamará a la empresa para hacer la consulta a la persona encargada de proporcionar los datos, sobre la causa de aumento o disminución de trabajadores y con ello consistenciar mejor la información proporcionada por las empresas.

Terminado el proceso de digitación, el SENME emitirá un reporte con las variaciones de los últimos 5 meses de encuesta, distribuidas por ramas de actividad económica y tamaño de empresa, a fin de determinar las causas de aumento o disminución de trabajadores en la demanda de mano de obra.

4.1.5. Informe de justificación

Con el reporte de las variaciones de los últimos 5 meses de encuesta por tamaño según rama de actividad, el sectorista elabora un informe de justificación.

Este informe consiste en digitar en el SENVME las causas de aumento o disminución de trabajadores, la justificación se hace con la totalidad de las empresas de la muestra, tomando en cuenta el número de trabajadores en términos absolutos.

Posteriormente, a través del módulo de reportes de sectoristas emite el SENVME dos listados de justificación ordenados por ramas de actividad económica y tamaño de empresa (de 10 a 49 trabajadores y 50 a más trabajadores).

4.1.6. Informe de campo

Es un documento que recoge toda la información relacionada los cambios producidos en las empresas (cambio de RUC, direcciones, cambios de actividad económica, fusiones, adsorciones, liquidaciones, etc.) durante el trabajo de campo, permitiendo mantener una base actualizada y enriquecida para el análisis de los resultados.

- a) Hoja resumen
- b) Cambio de los datos de la empresa
- c) Rectificación de la información
- d) Empresas visitadas
- e) Comentario del sectorista sobre aquellos hechos de importancia sucedidos durante el trabajo de campo.

En la primera parte, se encuentra la hoja de resumen que indica la tasa de respuesta obtenida en el promedio de estudio, detallando la cantidad de formularios enviados a las empresas, los formularios contestados y los no contestados. Estos datos deben coincidir con el total de empresas que se registran en el listado de empresas.

En la segunda parte, se registran los cambios en los datos generales de la empresa, tales como cambios de razón social, de actividad económica, empresas liquidadas, absorbidas, en suspensión de labores, como cambio de formato, retiradas del estudio y las empresas no ubicadas. Asimismo, se registran

aquellas empresas que se incrementan tanto al marco muestral como al estudio.

En la tercera parte corresponde a la rectificación de la información. Aquí se indica a los trabajadores que en el periodo de estudio estuvieron laborando pero la empresa no los consigno en la encuesta del mes anterior.

En la cuarta parte se detallan aquellas empresas que se visitaron durante el trabajo de campo, indicando el motivo de la visita.

En la última parte del documento, el sectorista emite un comentario sobre aquellos hechos de importancia sucedidos durante el trabajo de campo.

4.1.7. Consistencia y validación de la información

Terminado el ingreso de información, la Dirección Regional de Trabajo remite a la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de los formularios debidamente criticados
- b) Informe de campo
- c) Informe de justificación
- d) Base de datos contenida en un diskette, esta se puede hacer vía email.

La cual es consistenciado y validado por la Sub Dirección de Encuestas del MTPE.

Durante el proceso de levantamiento de información, la supervisión de la encuesta está a cargo de la Sub Dirección de Encuestas

Laborales y la realiza periódicamente en cualquier etapa de la ejecución de la encuesta

4.2. LOS PROBLEMAS EN EL MARCO MUESTRAL Y SU CORRECCIÓN

4.2.1. Problemas en el marco muestral

- a) No cobertura. Las empresas no registran su verdadero número de trabajadores (registra menos), o sencillamente, no todas cumplen con alcanzar sus HRP a las dependencias del MTPE.
- b) Repetición de elementos. El sistema de las HRP permite el registro de una misma empresa (por corrección de datos o por alguna razón
- c) Otros problemas. RUC o razón social mal digitado.

4.2.2. Corrección en el marco muestral.

- a) Realizar por lo menos una vez al año, la actualización del marco muestral. Debe recoger por lo menos la siguiente información: Razón social, RUC, dirección, ubigeo (con la observación de si pertenece o no al ámbito de estudio), Teléfono, fax, Email y total de trabajadores (desagregados según los criterios de la encuesta).
- b) Actualización vía telefónica o correo electrónico.
- c) Actualización vía mensajería.

La decisión de escoger alguna de las alternativas estará en función del tiempo y del presupuesto con el que se cuenta para su realización.

Los procedimientos dependerán de la alternativa escogida. Pero sea cual fuere, existen etapas similares; así podemos mencionar las siguientes:

- a) Determinar la relación de empresas a actualizar.
- b) Recolección de la información (campo, teléfono ó mensajería).
- c) Recepción y control de los formularios respondidos (tasa de respuesta).
- d) Consistencia y codificación de los datos.
- e) Digitación de la información.
- f) Verificación de la digitación.
- g) Digitación de las correcciones.
- h) Ordenamiento final del marco actualizado.

Cuando no se está en condiciones de invertir en una actualización del marco muestral en campo, con personal capacitado para dicho fin, o a través de mensajería o vía telefónica, se recomienda elegir otra de las opciones, la cual deberá realizarse de manera permanente, y consiste en los siguiente:

- a) Cruzar la información registrada en la base de datos, por número de RUC primero, y luego por razón social; ello

ayudará a combatir el problema de repetición de elementos. Esta información debe ser verificada llamando a la empresa, además de corroborarse la información con la base de datos de la SUNAT.

- b) Cada empresa que se detecta como nueva o recién creada, debe ser ingresada (previa verificación) a la base de datos del marco muestral, teniendo en cuenta la población objetivo (empresas con 10 y más trabajadores), para ello deberá crearse una variable de identificación (empresa nueva).

En este caso se hace una llamada de presentación a la empresa nueva, es decir a las empresas que recién se incorporan al estudio, en esta llamada primeramente el sectorista deberá presentarse, luego explicarles cuales son los objetivos de la ENVME, así como mencionarles que la encuesta se realiza a todos los sectores excepto construcción. También se de explicar la forma que se llena el formulario.

- c) Si se detecta el cierre de alguna empresa, o algún otro cambio (actividad económica, tamaño de la empresa, etc.), éste también deberá registrarse en la base del marco muestral, bajo una variable que codifique dichos cambios.

4.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.3.1. Resultado enero–2008

CUADRO N° 03

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN MODALIDAD DE CONTRATACION Y SUBCONTRATACION

ENERO 2008

MODALIDAD DE CONTRATO	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
MODALIDADES DE CONTRATACION									
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	1.003	41,7	19,8	4.072	16,7	80,2	5.075	19,0	100,0
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	1.047	43,5	9,2	10.320	42,4	90,8	11.367	42,5	100,0
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	167	6,9	24,6	512	2,1	75,4	679	2,5	100,0
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(0	0,0	0,0	2.091	8,6	100,0	2.091	7,8	100,0
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	114	4,7	1,6	7.127	29,2	98,4	7.241	27,0	100,0
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA									
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	17	0,7	32,7	35	0,1	67,3	52	0,2	100,0
2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	0	0,0	0,0	5	0,0	100,0	5	0,0	100,0
EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERAT									
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	58	2,4	22,1	205	0,8	77,9	263	1,0	100,0
2. COOPERATIVA DE TRABAJADORES	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	100,0
TOTAL	2.406	100,0	9,0	24.367	100,0	91,0	26.773	100,0	

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL.

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

En las empresas de 10 a 49 trabajadores, por la modalidad de contrato, el que predomina con el 43.5% son los contratos modales a plazo, seguido por el indeterminado/indefinido con el 41.7%, lo cual expresa que existe una gran acumulación de trabajadores en las empresas de esta naturaleza. Por otro lado, es preciso destacar que estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral con 0.7%.

Asimismo, en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de contrato, la que predomina con el 42.4% son los contratos modales a plazo. De igual manera, estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral con el 0.1%, que sin embargo en valores absolutos (35) es superior a las empresas de 10 a 49 trabajadores.

Ahora, si hacemos un análisis horizontal al cuadro que precede, más del 90% de trabajadores está concentrado en las empresas de 50 a más trabajadores. También estas empresas contribuyen con los contratos de aprendizaje.

Es preciso destacar, que las empresas de 50 a más trabajadores, están incorporados o insertados al mercado exterior, es por ello que necesitan trabajadores para promover la exportación en su momento, esto quiere decir, que no siempre se necesita con la misma intensidad, la que depende de muchos aspectos, como la época de cosecha.

CUADRO N° 04

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA ENERO 2008

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
EXTRACTIVAS	609	25,3	3,6	16.145	66,3	96,4	16.754	62,6	100,0
INDUSTRIA	81	3,4	1,4	5.573	22,9	98,6	5.654	21,1	100,0
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	17	0,7	9,3	165	0,7	90,7	182	0,7	100,0
COMERCIO	591	24,6	48,2	635	2,6	51,8	1.226	4,6	100,0
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	137	5,7	50,4	135	0,6	49,6	272	1,0	100,0
SERVICIOS	971	40,4	36,2	1.714	7,0	63,8	2.685	10,0	100,0
TOTAL	2.406	100,0	9,0	24.367	100,0	91,0	26.773	100,0	100,0

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Según las ramas de actividad económica, la que concentra mayor número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores, es la actividad de servicios con el 40.4%, seguido de la actividad extractiva con el 25.3%. De igual manera la actividad extractiva en las empresas de 50 a más trabajadores, es la que concentra más del 66% de trabajadores.

En general, la actividad extractiva concentra el 62.6% de trabajadores, de los cuales el 96.4% están en las empresas de 50 a más trabajadores.

CUADRO N° 05
VARIACION DEL EMPLEO POR TIPO DE EMPRESA SEGÚN RELACION LABORAL
ENERO 2008

DE 10 A MAS TRABAJADORES

TIPO DE RELACION LABORAL	TIPO DE EMPRESA								
	EMPRESAS USUARIAS			COOPERATIVA DE TRABAJAJORES			VARIACION TOTAL		
	DICIE	ENER	VAR. %	DICIE	ENER	VAR. %	DICIE	ENER	VAR. %
TOTAL	28.461	26.773	-5,9	0	0	0,0	28.461	26.773	-5,9
MODALIDADES DE CONTRATACION	28.196	26.453	-6,2	0	0	0,0	28.196	26.453	-6,2
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	5.643	5.075	-10,1	0	0	0,0	5.643	5.075	-10,1
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO)	10.657	11.367	6,7	0	0	0,0	10.657	11.367	6,7
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	740	679	-8,2	0	0	0,0	740	679	-8,2
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(2.515	2.091	-16,9	0	0	0,0	2.515	2.091	-16,9
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	8.641	7.241	-16,2	0	0	0,0	8.641	7.241	-16,2
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA	71	57	-19,7	0	0	0,0	71	57	-19,7
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES	66	52	-21,2	0	0	0,0	66	52	-21,2

2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	5	5	0,0	0	0	0,0	5	5	0,0
EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERATIVAS	194	263	35,6	0	0	0,0	194	263	35,6
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	194	263	35,6	0	0	0,0	194	263	35,6
2. COOPERATIVA DE TRABAJADORES	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

La variación del empleo por tipo de empresa se realiza de mes a mes, en nuestro caso para enero 2008, se hace de diciembre 2007 a enero 2008. Es así que en las empresas usuarias, la menor necesidad de trabajadores en enero del 2008 se dio en la modalidad de contratación promoción de la exportación (-16.9%), la que es explicada por la temporalidad del sector agricultura. Mientras que si hubo un incremento de 35.6% en el tipo de relación laboral empresas especiales y cooperativas.

No registrándose ningún trabajador en el tipo de empresa cooperativa de trabajadores. En general hubo una disminución en la necesidad de trabajadores de diciembre 2007 a enero 2008 en un porcentaje de – 5.9%.

CUADRO N° 06

VARIACION MENSUAL DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS DE LA
ACTIVIDAD ECONOMICA
ENERO 2008

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA		TOTAL
	DE 10 A 49 TRAB.	DE 50 A MAS TRAB.	
EXTRACTIVAS	-1,5	-3,8	-3,7
INDUSTRIA	1,2	-13,1	-12,9
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0,0	-1,2	-1,1
COMERCIO	3,1	-4,4	-0,9
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	-0,7	0,0	-0,4
SERVICIOS	-10,5	-4,4	-6,7
TOTAL	-4,2	-6,1	-5,9

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Dado que la variación mensual se mide de mes a mes, en la actividad extractiva de diciembre 2007 a enero 2008, la disminución del número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores presenta una tendencia negativa de -1.5%, siendo más acentuada este comportamiento en la actividad servicios con -10.5%, en cambio en la actividad del comercio se dio un ligero incremento de 3.1%.

Por su parte en las empresas de 50 a más trabajadores, la menor necesidad de trabajadores se dio en la actividad industria, en la que

disminuyó un -13.1%. En general en las diversas actividades se requirió la participación de menos trabajadores.

CUADRO N° 07

VARIACION DEL EMPLEO POR CATEGORIA OCUPACIONAL SEGUN SUBRAMA DE ACTIVIDAD

ECONOMICA

ENERO 2008

DE 10 A MAS TRABAJADORES

SUBRAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CATEGORIA OCUPACIONAL						VARIACION TOTAL		
	EMPLEADOS			OBREROS			DICIE	ENER	VAR. %
	DICIE	ENER	VAR. %	DICIE	ENER	VAR. %			
TOTAL	5.258	5.052	-3,9	23.203	21.721	-6,4	28.461	26.773	-5,9
01. AGRICULTURA	679	674	-0,7	16.720	16.080	-3,8	17.399	16.754	-3,7
02. PESCA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
03. MINERIA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
04. INDUSTRIA	508	505	-0,6	5.982	5.149	-13,9	6.490	5.654	-12,9
05. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	184	182	-1,1	0	0	0,0	184	182	-1,1
06. COMERCIO	915	920	0,5	322	306	-5,0	1.237	1.226	-0,9
07. RESTAURANTES Y HOTELES	241	244	1,2	57	61	7,0	298	305	2,3
08. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	237	233	-1,7	36	39	8,3	273	272	-0,4
09. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS	690	672	-2,6	9	9	0,0	699	681	-2,6
10. SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS	154	149	-3,2	43	43	0,0	197	192	-2,5

11. ENSEÑANZA	1.280	1.109	-13,4	34	34	0,0	1.314	1.143	-13,0
12. SERVICIOS SOCIALES Y COMUNALES	370	364	-1,6	0	0	0,0	370	364	-1,6

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Según las subramas de actividad económica a enero del año 2008, el comercio y los restaurantes y hoteles, son las únicas que han logrado un incremento en el número de empleados, que en términos relativos expresa el 0.5% y 1.2% respectivamente. En cambio las otras subramas de actividad económicas como la agricultura, industria, electricidad, gas y agua, transportes y comunicaciones, servicios prestados a empresas, enseñanza, servicios sociales y comunales, mostraron una disminución de empleados.

Por su parte, la necesidad de obreros al interior de las diversas subramas de actividad económica, se acentúa en transportes y comunicaciones 8.3% y hoteles y restaurantes 7%. Encontrándose en el otro extremo las subramas de actividad donde se requirió menor participación de obreros, agricultura, industria y comercio.

En general, de diciembre 2007 a enero 2008, hubo una disminución de empleados y obreros en la ciudad de Ica, que en términos relativos representa el - 5.9%.

4.3.2. Resultado diciembre – 2008.

CUADRO N° 08

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN MODALIDAD DE CONTRATACION Y SUBCONTRATACION

DICIEMBRE 2008

MODALIDAD DE CONTRATO	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL.	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
MODALIDADES DE CONTRATACION									
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	1.060	39,4	23,0	3.544	13,0	77,0	4.604	15,4	100,0
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	1.138	42,3	9,4	10.976	40,3	90,6	12.114	40,5	100,0
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	284	10,6	62,6	170	0,6	37,4	454	1,5	100,0
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(45	1,7	1,1	4.194	15,4	98,9	4.239	14,2	100,0
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	56	2,1	0,7	8.120	29,8	99,3	8.176	27,3	100,0
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA									
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	10	0,4	13,3	65	0,2	86,7	75	0,3	100,0
2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	100,0
EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERAT									
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	95	3,5	37,7	157	0,6	62,3	252	0,8	100,0
2. COOPERATIVA DE TRABAJADORES	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	100,0
TOTAL	2.688	100,0	9,0	27.226	100,0	91,0	29.914	100,0	100,0

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEF

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Según el tamaño de empresa. En las empresas de 10 a 49 trabajadores, por la modalidad de contrato, el que predomina con el 42.3% son los contratos modales a plazo, seguido por el indeterminado/indefinido con el 39.4%, lo cual expresa que existe una gran acumulación de trabajadores en las empresas de esta naturaleza. Por otro lado, es preciso destacar que estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral con 13.3%.

Asimismo, en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de contrato, la que predomina con el 40.3% son los contratos modales a plazo. De igual manera, estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral con el 0.2%, que sin embargo en valores absolutos (65) es superior a las empresas de 10 a 49 trabajadores.

Al hacer un análisis horizontal al cuadro que precede, el 91% de trabajadores está concentrado en las empresas de 50 a más trabajadores. Lo cual explica que estas empresas son las mayores generadoras de empleo.

Es preciso destacar, que según la modalidad de contrata, del total de trabajadores por locación de servicios, en las empresas de 10 a 49 trabajadores se tiene al 62.6%, en tanto en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de promoción a la exportación se tiene un porcentaje de 98.9%.

CUADRO N° 09

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS
DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA
DICIEMBRE 2008

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
EXTRACTIVAS	517	19,2	2,9	17.266	63,4	97,1	17.783	59,4	100,0
INDUSTRIA	145	5,4	2,2	6.330	23,2	97,8	6.475	21,6	100,0
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	18	0,7	9,4	174	0,6	90,6	192	0,6	100,0
COMERCIO	758	28,2	44,6	940	3,5	55,4	1.698	5,7	100,0
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	87	3,2	38,2	141	0,5	61,8	228	0,8	100,0
SERVICIOS	1.163	43,3	32,9	2.375	8,7	67,1	3.538	11,8	100,0
TOTAL	2.688	100,0	9,0	27.226	100,0	91,0	29.914	100,0	100,0

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Según las ramas de actividad económica, la que concentra mayor número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores, es la actividad de servicios con el 43.3%, seguido de la actividad extractiva con el 19.2%. De igual manera la actividad extractiva en las empresas de 50 a más trabajadores, es la que concentra 63.4% de trabajadores.

En general, la actividad extractiva concentra el 59.4% de trabajadores, de los cuales el 97.1% están en las empresas de 50 a más trabajadores.

CUADRO Nº 10

VARIACION DEL EMPLEO POR TIPO DE EMPRESAS SEGUN RELACION LABORAL

DICIEMBRE 2008

DE 10 A MAS TRABAJADORES

TIPO DE RELACION LABORAL	TIPO DE EMPRESA						VARIACION TOTAL		
	EMPRESAS USUARIAS			COOPERATIVA DE TRABAJAD					
	NOV	DICIE	VAR. %	NOV	DICIE	VAR. %	NOV	DICIE	VAR. %
TOTAL	27.882	29.914	7,3	0	0	0,0	27.882	29.914	7,3
MODALIDADES DE CONTRATACION	27.571	29.587	7,3	0	0	0,0	27.571	29.587	7,3
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	4.550	4.604	1,2	0	0	0,0	4.550	4.604	1,2
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	11.745	12.114	3,1	0	0	0,0	11.745	12.114	3,1
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	451	454	0,7	0	0	0,0	451	454	0,7
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(4.877	4.239	-13,1	0	0	0,0	4.877	4.239	-13,1
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	5.948	8.176	37,5	0	0	0,0	5.948	8.176	37,5
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA	61	75	23,0	0	0	0,0	61	75	23,0
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	61	75	23,0	0	0	0,0	61	75	23,0

2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERAT	250	252	0,8	0	0	0,0	250	252	0,8
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	250	252	0,8	0	0	0,0	250	252	0,8
2. COOPERATIVA DE TRABAJADORES	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

La variación del empleo por tipo de empresa según relación laboral se realiza de mes a mes, en nuestro caso para diciembre 2008, se hace de noviembre 2008 a diciembre 2008. Es así que en las empresas usuarias, la menor necesidad de trabajadores en diciembre del 2008 se dio en la modalidad de contratación promoción de la exportación (-13.1%), la que es explicada por la temporalidad del sector agricultura. Mientras que si hubo un incremento de 0.8% en el tipo de relación laboral empresas especiales y cooperativas.

En general, la variación del empleo por tipo de empresa (exclusividad de las usuarias) de noviembre a diciembre del año 2008 fue positivo, incrementándose en un 7.3%

CUADRO N° 11

VARIACION MENSUAL DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA

DICIEMBRE 2008

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA		TOTAL
	DE 10 A 49 TRAB.	DE 50 A MAS TRAB.	
EXTRACTIVAS	-8,3	10,5	9,8
INDUSTRIA	-5,2	5,0	4,8
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0,0	3,0	2,7
COMERCIO	1,1	26,3	13,7
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	2,4	-7,8	-4,2
SERVICIOS	-0,3	-2,0	-1,4
TOTAL	-1,8	8,3	7,3

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Dado que la variación mensual se mide de mes a mes, en la actividad extractiva de noviembre 2008 a diciembre 2008, la disminución del número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores presenta una tendencia negativa de -8.3%, seguido de la industria con -5.2%, en cambio en la actividad de transportes y comunicaciones se dio un ligero incremento de 2.4%.

Por su parte en las empresas de 50 a más trabajadores, la menor necesidad de trabajadores se dio en la actividad transportes y

comunicaciones, en la que disminuyó -7.8%, en cambio la actividad del comercio se incrementó en 26.3%. En general, en las diversas actividades se requirió la participación de mayor número de trabajadores.

CUADRO Nº 12

VARIACION DEL EMPLEO POR CATEGORIA OCUPACIONAL SEGUN SUBRAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA DICIEMBRE 2008 DE 10 A MAS TRABAJADORES

SUBRAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CATEGORIA OCUPACIONAL						VARIACION TOTAL		
	EMPLEADOS			OBREROS			NOV	DICIE	VAR. %
	NOV	DICIE	VAR. %	NOV	DICIE	VAR. %			
TOTAL	6.015	6.275	4,3	21.867	23.639	8,1	27.882	29.914	7,3
01. AGRICULTURA	670	666	-0,6	15.524	17.117	10,3	16.194	17.783	9,8
02. PESCA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
03. MINERIA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
04. INDUSTRIA	543	541	-0,4	5.637	5.934	5,3	6.180	6.475	4,8
05. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	187	192	2,7	0	0	0,0	187	192	2,7
06. COMERCIO	1.240	1.449	16,9	254	249	-2,0	1.494	1.698	13,7
07. RESTAURANTES Y HOTELES	268	262	-2,2	55	54	-1,8	323	316	-2,2
08. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	158	161	1,9	80	67	-16,2	238	228	-4,2
09. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS	795	814	2,4	9	9	0,0	804	823	2,4
10. SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS	254	261	2,8	271	172	-36,5	525	433	-17,5

11. ENSEÑANZA	1.528	1.548	1,3	37	37	0,0	1.565	1.585	1,3
12. SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y	372	381	2,4	0	0	0,0	372	381	2,4

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Según las subramas de actividad económica a diciembre del año 2008, la industria y los restaurantes y hoteles, son las que han sufrido una disminución en el número de empleados, que en términos relativos expresa -0.4% y -2.2% respectivamente. En cambio las otras subramas de actividad como la agricultura, comercio, restaurantes y hoteles, electricidad, gas y agua, transportes y comunicaciones, servicios prestados a empresas, enseñanza, servicios sociales y comunales, mostraron un aumento de empleados.

Por su parte, la necesidad de obreros al interior de las diversas subramas de actividad económica, se dio un incremento en la agricultura e industria en 10.3% y 5.3% respectivamente. Encontrándose en el otro extremo las otras subramas, siendo la más acentuada los servicios prestados a empresas, la que disminuyó en un -36,5%.

En general, de noviembre 2008 a diciembre 2008, hubo un aumento de empleados y obreros en la ciudad de Ica, que en conjunto constituye el 7.3%.

4.3.3. Informe de resumen–justificación por ramas de actividad.

Empresas de 10 – 49 Trabajadores, diciembre 2008

En general, en la ciudad de Ica se ha registrado un crecimiento en el empleo de la mano de obra en promedio del 7.29%, respecto al mes anterior, debido fundamentalmente al incremento de la actividad Agrícola, en labores de hibridación, cosecha de uva y espárrago, y también de la actividad industrial con el procesamiento del tomate y la elaboración de gaseosa:

SECTOR AGRICULTURA (-8.33 %)

El Decrecimiento en el Sector de Agricultura se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en las siguientes empresas:

MANUEL JAIME RAMOS ROBERTSON (Cultivo de espárrago); disminución de ciento dos trabajadores obreros, por reducción de la producción de espárrago, debido a una baja de la campaña temporal de cosecha.

AGRICOLAS UNIDAS S. A. (Cultivo de espárrago); disminución de nueve trabajadores obreros, por reducción de producción, debido a la baja campaña temporal de cosecha del espárrago.

ASOCIACION DE AGRICULTORES DE ICA (Cultivo de algodón); disminución de cuatro trabajadores obreros, por menor labor,

debido a la reducción de la demanda por mantenimiento y limpieza del terreno de cultivo.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

AGRICOLA SANTIAGUILLO S. A. C. (Cultivo de espárrago); incremento de treinta y cinco trabajadores obreros, por aumento de la producción de espárrago, debido al inicio de la campaña temporal de cosecha; el que se comercializa en el mercado local.

SECTOR INDUSTRIA (- 5.23 %)

El Decrecimiento en el Sector de Industria se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en las siguientes empresas:

OLEAGINOSA SAN LUIS S. R. L. (Elaboración de alimento balaceado); disminución de seis trabajadores obreros, por disminución de la pasta de algodón, debido a la baja de la pepa de algodón.

SECTOR COMERCIO (1.07 %)

El Crecimiento en el Sector Comercio se explica principalmente por el aumento de la mano de obra en las siguientes empresas:

DISTRIBUIDORA CASTILLO CASTILLO S. A. C. (Venta de productos alimenticios); incremento de tres trabajadores empleados, por aumento de venta, debido a la mayor demanda por productos alimenticios.

ROBERTO ARNALDO BENDEZU HERENCIA (Comercialización de abarrotes); incremento de dos trabajadores empleados, por aumento de venta de abarrotes, debido a una mayor demanda por productos alimenticios.

Por otro lado, la empresa la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

PERUANA DE ARTEFACTOS PARA EL HOGAR (Venta de electrodomésticos);disminución de un trabajador empleado, por reducción de venta, debido a la baja demanda por artefactos electrodomésticos.

SECTOR RESTAURANTES Y HOTELES (- 2.70 %)

El Decrecimiento en el Sector Restaurantes y Hoteles se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en la siguiente empresa:

KENSO INVERSIONES Y TURISTICAS S. C. R. L. (Restaurante-bollería); disminución de un trabajador empleado, por reducción del servicio, debido a la menor demanda en el restaurante.

SECTOR TRANSPORTES Y COMUNICACIONES (2.35 %)

El Crecimiento en el Sector Transporte y Comunicaciones se explica principalmente por el Incremento de la mano de obra en la siguiente empresa:

CARLOS PALACIN FERNANDEZ (Transporte aéreo); incremento de tres trabajadores empleados, por aumento de labores de mantenimiento, debido a una mayor labor en los aviones.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

EMPRESA DE TRANSPORTES ORE S. R. L. (Transporte de carga por carretera); disminución de un trabajador obrero, por reducción de servicio, debido a la menor demanda por transporte de carga.

SECTOR ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS (0.30 %)

El Crecimiento en el Sector Establecimientos Financieros se explica principalmente por el Incremento de la mano de obra en la siguiente empresa:

MAPFRE PERU VIDA CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS (Venta de seguros); incremento de seis trabajadores empleados, por aumento de servicio, debido a la mayor campaña promocional de afiliación de seguro.

BANCO AZTECA DEL PERU S. A. (Intermediación financiero); incremento de dos trabajadores empleados, por aumento de servicio financiero, debido a la mayor demanda por afiliación y créditos.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

AFO INTEGRAL (Planes de pensiones); disminución de cuatro trabajadores empleados, por reducción de servicio, (debido a la baja del mercado bursátil, donde la AFP interviene), a la menor demanda por afiliación.

SECTOR ENSEÑANZA (- 0.60 %)

El Decrecimiento en el Sector Enseñanza se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en las siguientes empresas:

OMAR HENRY GUERRA MENESES (Educación pre-universitaria); disminución de once trabajadores empleados, por reducción de servicio de enseñanza pre universitaria, debido a la finalización de labores de preparación.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

ASOCIACION EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE (Enseñanza primaria, secundaria); incremento de cuatro trabajadores empleados, para labores de promoción e inscripción de nuevos alumnos

SECTOR SERVICIOS SOCIALES COMUNALES Y DE RECREACIÓN (0.65 %)

El Crecimiento en el Sector Servicios Sociales Comunales y Recreación se explica principalmente por la mayor captación de mano obra en la siguiente empresa:

MAMANENA GROUP S. A. C. (Tragamonedas); incremento de dos trabajadores empleadas-azafatas, por aumento del servicio, debido a una mayor demanda por tragamonedas.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

RECREATIVOS FARGO S. A. C. (Tragamonedas); disminución de dos trabajadores empleados cambistas, por reducción de servicio, debido a la baja demanda por tragamonedas.

4.3.4. Informe de resumen –justificación por ramas de actividad.

Empresas de 50 a más trabajadores, diciembre 2008

SECTOR AGRICULTURA (10.45 %)

El Crecimiento en el Sector Agricultura se explica principalmente por el Aumento de la mano de obra en las siguientes empresas:

SEMILLAS SEMINIS DEL PERU S. A. (Producción de semilla); incremento de cuatrocientos cinco trabajadores obreros, debido al aumento de labores de hibridación del melón.

PIGA S. A. (Hibridación); incremento de trescientos setenta y uno trabajadores obreros, por aumento de producción de semillas, debido al inicio de la campaña temporal de cosecha de cocorbitaceas y solanaceas, loe que se comercializa en el exterior.

EL PEDREGAL S. A. (Cultivo de uva); incremento de doscientos setenta trabajadores obreros, por aumento de la producción de uva de mesa, debido al inicio de la campaña temporal de cosecha, el que se exporta.

NORTH BAY PRODUCE S. A.(Cultivo de espárrago); incremento de ciento cuarenta y siete trabajadores obreros a partir del 28-11-08, por aumento de la producción del espárrago, debido al inició de

la campaña temporal de cosecha, el que se comercializa a la empresa Athos S. A.

PROCESOS AGROINDUSTRIALES S. A. (Cultivo de espárrago); incremento de ciento cuarenta y cinco trabajadores obreros, por aumento de la producción de espárrago, debido al inicio de la campaña temporal de cosecha, el que se comercializa en el mercado local.

AGRICOLA RIACHUELO S. A. C. (Cultivo de espárrago); incremento de ciento dieciséis trabajadores, por aumento de la producción, debido a una mayor campaña de cosecha del espárrago, el que se comercializa en el mercado local.

AGRICOLA ANDREA S. A. C. (Cultivo de uva); incremento de cien trabajadores obreros, por aumento de la producción de uva, debido a que continúa la campaña de cosecha (de la uva), que se comercializa en el exterior.

ICA PACIFIC S. A. (Cultivo espárrago), incremento de noventa y cuatro trabajadores obreros a partir del 04-11-08, por mayor producción de espárrago, debido al inicio de la campaña temporal de cosecha, el que se comercializa a la empresa Athos SA.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

CORPORACION AGRICOLA DEL SUR S. A. (Cultivo de uva); disminución de trescientos treinta y uno trabajadores obreros, por

baja producción debido a la reducción de la campaña temporal de cosecha de la uva de mesa.

SECTOR INDUSTRIA (5.03 %)

El Crecimiento en el Sector Industria se explica principalmente por el Incremento de la mano de obra en las siguientes empresas:

ICATOM S. A. (Producción de pasta de tomate); incremento de ochocientos setenta y dos trabajadores, por aumento de producción de tomate, debido a la mayor cosecha, luego hecho pasta para su venta en el mercado nacional.

COMPAÑÍA DE EXPORTACION Y NEGOCIOS GENERALES (Cultivo de mandarina); incremento de ciento cuarenta y dos trabajadores obreros, por aumento de producción, debido a una mayor campaña temporal de cosecha de mandarina.

CORPORACION JOSE R. LINDLEY S. A. (Elaboración de bebidas gaseosas); incremento de cuarenta y uno trabajadores, por aumento de la producción de gaseosa y agua de mesa, debido a una mayor demanda por coca cola, inca cola, fanta y san luis, y se comercializa en el mercado local..

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

IQF DEL PERU S. A. (Elaboración de enlatado); disminución de seiscientos sesenta y nueve trabajadores, por reducción de la producción de enlatados y envasados, debido a una menor demanda del exterior por espárrago y alcachofa procesado.

SECTOR ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA (2.96 %)

El Crecimiento en el Sector Electricidad, Gas y Agua se explica principalmente por la mayor captación de mano de obra en la siguiente empresa:

ELECTRO SUR MEDIO S. A. A. (Distribución y comercialización de energía eléctrica); incremento de cinco trabajadores empleados, por aumento de servicio de atención al público, debido a la suscripción de convenio: cuatro por modalidad formativa laboral para la unidad de sistema; y uno para la unidad de logística.

SECTOR COMERCIO (26.34 %)

El Crecimiento en el Sector Comercio se explica principalmente por la mayor captación de mano de obra en la siguiente empresa:

SODIMAC PERU S. A. (Venta de artículos de construcción); incremento de ciento noventa y seis trabajadores empleados, por aumento de la venta debido a la mayor demanda por artículos de construcción.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

ROJAS MARKET E. I. R. L. (Venta de artículos de primera necesidad); disminución de cuatro trabajadores empleados (cajeras y gondoleras), por reducción de la venta, debido a una menor demanda por productos de primera necesidad.

SECTOR RESTAURANTES Y HOTELES (- 2.01 %)

El Decrecimiento en el Sector Restaurantes y Hoteles se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en la siguiente empresa.

INVERSIONES EN TURISMO S. A. (Hotelera); disminución de tres trabajadores empleados (un cocinero, un auxiliar de oficina, una mesera), por reducción del servicio, debido a la menor demanda por hotel.

SECTOR TRANSPORTES Y COMUNICACIONES (- 7.84 %)

El Decrecimiento en el Sector Transportes y Comunicaciones se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en la siguiente empresa.

TELEFONICA DEL PERU S. A. A. (Telecomunicaciones); disminución de doce trabajadores empleados, por reducción de servicio: uno propio por renuncia voluntaria, que se cubrirá y treinta y nueve no propios debido a la baja de labores de construcción y ampliación en el local.

SECTOR ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS (3.85 %)

El Crecimiento en el Sector Establecimientos Financieros se explica principalmente por el Incremento de la mano de obra en la siguiente empresa.

CAJA RURAL SEÑOR DE LUREN (Financiera); incremento de once trabajadores empleados, por aumento de servicio financiero, debido a una mayor demanda por créditos y ahorro.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

BANCO DE CREDITO (Financiera); disminución de un trabajador empleado, por reducción de servicio financiero, debido a la baja demanda por transacciones monetarias.

SECTOR SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS (- 21.80 %)

El Decrecimiento en el Sector Servicios Prestados a Empresas se explica principalmente por la Disminución de la mano de obra en la siguiente empresa.

SERPICO E. I. R. L. (Mantenimiento de servicio eléctrico); disminución de ochenta y nueve trabajadores obreros, por reducción de servicio, debido a la baja labor de mantenimiento del sistema eléctrico de alta tensión.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

PROCEING S. R. L. (Servicio instalación de postes); aumento de siete trabajadores, por mayor servicio debido al incremento de labores de instalación de postes de energía eléctrica.

SECTOR ENSEÑANZA (2.16 %)

El Crecimiento en el Sector Enseñanza se explica principalmente por el Incremento de la mano de obra en la siguiente empresa.

ASOCIACION UNIVERSITARIA PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA (Enseñanza superior); incremento de veinticuatro trabajadores, por aumento de servicio educativo: doce propios debido a una mayor

demanda por docentes auxiliares a tiempo parcial y doce no propios para seguridad y mantenimiento.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL - ICA (Enseñanza superior); disminución de un trabajador empleado, debido a la renuncia voluntaria por razón económica, el que se cubrirá según evaluación.

SECTOR SERV. SOCIALES COMUNALES Y RECREACIONALES (3.69 %)

El Crecimiento en el Sector Servicios Sociales, Comunales y Recreacional se explica principalmente por la mayor captación de mano de obra en la siguiente empresa:

SALTADITAS DE LA SUERTE S. A. (Tragamonedas); incremento de seis trabajadores empleados (azafatas y anfitrionas), por aumento de servicio de entretenimiento, debido al incremento de la demanda por tragamonedas.

4.3.5. Resultado mayo-2009

CUADRO N° 13

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN MODALIDAD DE CONTRATACION Y SUBCONTRATACION MAYO 2009

MODALIDAD DE CONTRATO	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
MODALIDADES DE CONTRATACION									

1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	1.004	41,1	23,4	3.280	20,2	76,6	4.284	22,9	100,0
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	1.076	44,0	13,2	7.062	43,4	86,8	8.138	43,5	100,0
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	206	8,4	55,1	168	1,0	44,9	374	2,0	100,0
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(0	0,0	0,0	2.392	14,7	100,0	2.392	12,8	100,0
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	49	2,0	1,5	3.131	19,3	98,5	3.180	17,0	100,0
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA									
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	9	0,4	12,5	63	0,4	87,5	72	0,4	100,0
2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	100,0
EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERAT									
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	99	4,1	37,9	162	1,0	62,1	261	1,4	100,0
2. COOPERATIVA DE TRABAJADORES	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	100,0
TOTAL	2.443	100,0	13,1	16.258	100,0	86,9	18.701	100,0	100,0

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Por el tamaño de empresa. En las empresas de 10 a 49 trabajadores, el que predomina con el 44% son los contratos modales a plazo, seguido por el indeterminado/indefinido con el 41.1%. Por otro lado, es preciso destacar que estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral en un 0.4%.

Asimismo, en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de contrato, la que predomina con el 43.4% son los contratos modales a plazo. De igual manera, estas empresas contribuyen en la capacitación

formativa laboral con el 0.4%, que sin embargo en valores absolutos (63) es superior a las empresas de 10 a 49 trabajadores.

Al hacer un análisis horizontal al cuadro que precede, el 86.9% de trabajadores está concentrado en las empresas de 50 a más trabajadores. Lo cual explica que estas empresas son las mayores generadoras de empleo.

Es preciso destacar, que según la modalidad de contrata, del total de trabajadores por locación de servicios, en las empresas de 10 a 49 trabajadores se tiene al 55.1%, en tanto en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de promoción a la exportación se tiene al 100%.

CUADRO N° 14
DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS DE LA
ACTIVIDAD ECONOMICA
MAYO 2009

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
EXTRACTIVAS	468	19,2	5,5	8.039	49,4	94,5	8.507	45,5	100,0
INDUSTRIA	145	5,9	3,4	4.119	25,3	96,6	4.264	22,8	100,0
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	17	0,7	8,5	182	1,1	91,5	199	1,1	100,0
COMERCIO	690	28,2	42,9	919	5,7	57,1	1.609	8,6	100,0
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	88	3,6	23,2	292	1,8	76,8	380	2,0	100,0
SERVICIOS	1.035	42,4	27,7	2.707	16,7	72,3	3.742	20,0	100,0

TOTAL	2.443	100.0	13,1	16.258	100.0	86,9	18.701	100.0	100.0
-------	-------	-------	------	--------	-------	------	--------	-------	-------

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Según las ramas de actividad económica, la que concentra mayor número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores, es la actividad de servicios con el 42.4%, seguido de la actividad extractiva con el 28.2%. En cambio es la actividad extractiva en las empresas de 50 a más trabajadores, la que concentra 49.4% de trabajadores. En general, la actividad extractiva concentra el 45.5% de trabajadores, de los cuales el 94.5% están en las empresas de 50 a más trabajadores.

CUADRO N° 15

VARIACION DEL EMPLEO POR TIPO DE EMPRESAS SEGUN RELACION LABORAL MAYO 2009 DE 10 A MAS TRABAJADORES

TIPO DE RELACION LABORAL	TIPO DE EMPRESA								
	EMPRESAS USUARIAS			COOPERATIVA DE TRABAJAJORES			VARIACION TOTAL		
	ABR	MAY	VAR.	ABR	MAY	VAR.	ABR	MAY	VAR.
			%			%			%
TOTAL	18.031	18.701	3,7	0	0	0,0	18.031	18.701	3,7
MODALIDADES DE	17.696	18.368	3,8	0	0	0,0	17.696	18.368	3,8

CONTRATACION										
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	4.221	4.284	1,5	0	0	0,0	4.221	4.284	1,5	
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	7.728	8.138	5,3	0	0	0,0	7.728	8.138	5,3	
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	370	374	1,1	0	0	0,0	370	374	1,1	
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(2.520	2.392	-5,1	0	0	0,0	2.520	2.392	-5,1	
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	2.857	3.180	11,3	0	0	0,0	2.857	3.180	11,3	
PROGRAMA DE										
CAPACITACIÓN PARA	76	72	-5,3	0	0	0,0	76	72	-5,3	
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	76	72	-5,3	0	0	0,0	76	72	-5,3	
2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00	
EMPRESAS ESPECIALES Y										
COOPERAT	259	261	0,8	0	0	0,0	259	261	0,8	
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	259	261	0,8	0	0	0,0	259	261	0,8	
2. COOPERATIVA DE										
TRABAJADORES	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00	

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

La variación del empleo por tipo de empresa según relación laboral se realiza de mes a mes, en nuestro caso para mayo 2009, se hace de abril 2009 a mayo 2009. Es así que en las empresas usuarias, la menor necesidad de trabajadores en mayo del 2009 se dio en la modalidad de contratación promoción de la exportación -5.1% y capacitación formativa

laboral -5.3%.. Mientras que si hubo un incremento de 5.3% en los contratos modales a plazo.

En general, la variación del empleo por tipo de empresa (exclusividad de las usuarias) de abril a mayo del año 2009 fue positivo, incrementándose en un 3.7%.

CUADRO Nº 16
VARIACION MENSUAL DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS DE LA
ACTIVIDAD ECONOMICA
MAYO 2009

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA		TOTAL
	DE 10 A 49 TRAB.	DE 50 A MAS TRAB.	
EXTRACTIVAS	-1,9	3,3	3,0
INDUSTRIA	-2,7	2,5	2,3
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0,0	2,2	2,1
COMERCIO	2,8	2,0	2,4
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	-3,3	1,7	0,5
SERVICIOS	3,5	10,1	8,2
TOTAL	1,6	4,0	3,7

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Dado que la variación mensual se mide de mes a mes, en la actividad transportes y comunicaciones de abril a mayo del 2009, el número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores presenta una

tendencia negativa de -3.3%, seguido de la industria con -2.7%, en cambio en la actividad de servicios y comercio se dio un ligero incremento de 3.5% y 2.8%.

Por su parte en las empresas de 50 a más trabajadores, la necesidad por mayor número de trabajadores se dio en las diferentes actividad, siendo la más acentuada en la actividad servicios con el 10.1%. En general, en las diversas actividades se requirió la participación de mayor número de trabajadores.

CUADRO N° 17
VARIACION DEL EMPLEO POR CATEGORIA OCUPACIONAL SEGUN SUBRAMA DE
ACTIVIDAD ECONOMICA
MAYO 2009
DE 10 A MAS TRABAJADORES

SUBRAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CATEGORIA OCUPACIONAL						VARIACION TOTAL		
	EMPLEADOS			OBREROS			ABR	MAY	VAR. %
	ABR	MAY	VAR. %	ABR	MAY	VAR. %			
TOTAL	6.106	6.238	2,2	11.925	12.463	4,5	18.031	18.701	3,7
01. AGRICULTURA	642	633	-1,4	7.618	7.874	3,4	8.260	8.507	3,0
02. PESCA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
03. MINERIA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
04. INDUSTRIA	538	506	-5,9	3.630	3.758	3,5	4.168	4.264	2,3
05. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	195	199	2,1	0	0	0,0	195	199	2,1
06. COMERCIO	1.351	1.356	0,4	221	253	14,5	1.572	1.609	2,4
07. RESTAURANTES Y HOTELES	270	272	0,7	118	113	-4,2	388	385	-0,8
08. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	297	298	0,3	81	82	1,2	378	380	0,5

09. ESTABLECIMIENTOS	846	839	-0,8	9	9	0,0	855	848	-0,8
FINANCIEROS									
10. SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS	259	264	1,9	209	335	60,3	468	599	28,0
11. ENSEÑANZA	1.354	1.506	11,2	39	39	0,0	1.393	1.545	10,9
12. SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y	354	365	3,1	0	0	0,0	354	365	3,1

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Observando las subramas de actividad económica a mayo del año 2009, la industria, agricultura y los servicios financieros, son las que han sufrido una disminución en el número de empleados, que en términos relativos expresa -5.9%, -1.4%, y -0.8% respectivamente. En cambio las otras subramas de actividad como el comercio, restaurantes y hoteles, electricidad, gas y agua, transportes y comunicaciones, servicios prestados a empresas, enseñanza, servicios sociales y comunales, mostraron un aumento de empleados.

Por su parte, la necesidad de obreros al interior de las diversas subramas de actividad económica se dio un incremento, con excepción de restaurantes y hoteles que disminuyó en -4.2%.

En general, de abril a mayo del 2009, hubo un aumento de empleados y obreros en la ciudad de Ica, que en conjunto representa el 3.7%.

4.3.6 Informe de resumen – justificación por ramas de actividad.

Empresas de 10 a más trabajadores, mayo 2009

En la ciudad de Ica se ha registrado un crecimiento en el empleo de la mano de obra en promedio del 3.73%, respecto al mes anterior, debido fundamentalmente a la cosecha del espárrago y su manipulación, poda de la uva, cosecha de la palta y su manipulación:

AGRICULTURA (2.90 %)

SOCIEDAD AGRICOLA DROKASA S.A. (Cultivo de uva y espárrago). Incrementa 340 trabajadores, por contrato temporal para labor de poda de la uva de mesa.

AGRICOLA LA CAÑA SAC (Cultivo de espárrago). Incrementa 70 trabajadores, por aumento de la producción, debido a la demanda por espárrago del mercado local.

ICA PACIFIC S.A. (Cultivo de espárrago, uva, palta, cebolla). Incrementa 50 trabajadores a partir del 06-04-09, por inicio de la cosecha de la granada, debido a la demanda del mercado nacional

AGRICOLA DON RICARDO S. A. C. (Cultivo de uva, palta). Incrementa 38 trabajadores, por inicio de labores de manipulación de la palta (limpieza, abrillantado, etiquetado y encajonado), debido a la demanda del mercado de España e Italia

CORPORACION AGRICOLA DEL SUR SA (Cultivo de uva y espárrago). Aumenta 36 trabajadores, por aumento de labores de limpieza y mantenimiento del cultivo de espárrago.

EL PEDREGAL S. A. (Cultivo de uva). Aumenta 35 trabajadores, por inicio de labores de poda de la uva.

CARMEN FONTELA DE NIEDERMAN (Cultivo de, uva). Incrementa 25 trabajadores, por inicio de la poda de la uva.

SOCIEDAD AGRICOLA DON LUIS S.A. (Cultivo de, uva). Incrementa 25 trabajadores, por inicio de labores de limpieza y mantenimiento de los viñedos

FLORISERT S. A. C. (Cultivo de flores). Incrementa 20 trabajadores, por aumento de la cosecha de flores (waxflower, y hortensias), debido a la demanda por el día de la madre.

NORTH BAY PRODUCE S. A. (Cultivo de espárrago). Incrementa 16 trabajadores a partir del 06-04-09, por inicio de cosecha de granada, debido a la demanda del mercado nacional.

Por otro lado, las empresas que contrarrestan el comportamiento registrado son:

SEMILLAS SEMINIS PERU S.A. (Producción de semillas). Disminuye 111 trabajadores, por reducción del cultivo del melón y sandía y pimiento, debido a la menor demanda.

PIGA S.A. (Cultivo de espárrago). Disminuye 102 trabajadores, por reducción de labores de hibridación (melón y sandía), debido a la baja demanda de semillas

PROCESOS AGROINDUSTRIALES SA (Cultivo de uva).
Disminuye 65 trabajadores, por reducción de la producción, debido al menor precio del espárrago en el mercado local.

GINO ERNESTO CESAR RATTO RISSO (Cultivo de uva).
Disminuye 33 trabajadores, por término de contrato temporal, debido a la menor labor de limpieza y mantenimiento de los viñedos

ESPARRAGOS DEL PERU SAC (Cultivo de espárrago).
Disminuye 33 trabajadores, por reducción de la producción, debido a la menor demanda de espárrago en el mercado local.

AGRICOLA RIACHUELO SAC (Cultivo de uva y esparrago).
Disminuye 24 trabajadores, por la reducción de labores de mantenimiento y limpieza de los viñedos.

INDUSTRIA (2.30 %)

ICATOM S. A. (Elaboración de pasta de tomate). Incrementa 94 trabajadores, por aumento de la producción, tanto de cosecha y elaboración de pasta de tomate, debido a la demanda del mercado nacional.

COMPAÑÍA DE EXPORTACION Y NEGOCIOS GENERALES SA(Manipulación de mandarina). Incrementa 91 trabajadores por aumento de la producción, debido a la demanda de la mandarina en el mercado nacional

CORPORACION APEISA S. A. C. (Manipulación de espárrago).
Incrementa 23 trabajadores, por aumento del espárrago para la

selección, corte, empaque y congelado, debido a la demanda del mercado local.

PEAK QUALITY DEL PERU S. A. (Manipulación de espárrago).

Disminuye 21 trabajadores, por reducción de labores de selección, corte, empaque y enfriado, debido a la menor demanda por espárrago manipulado.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

IQF DEL PERU S. A. (Agroindustria). Disminuye 127 trabajadores, debido a la reducción de la producción, debido a la menor demanda por espárrago enlatado y envasado, y 01 que renuncia voluntariamente por motivos familiares. Se piensa en cubrir.

VIÑA TACAMA S.A. (Elaboración de vinos). Disminuye 14 trabajadores, debido a la reducción de labores de mantenimiento y limpieza de los viñedos.

ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA (2.05 %)

ELECTRO SUR MEDIO SAA. (Distribución y comercialización de energía eléctrica). Incrementa 01 trabajador transferido de la oficina de Chincha y 03 trabajadores para labores administrativas: área comercial, distribución y control.

COMERCIO (2.68 %)

NETAFIM PERU S. A. C. (Venta e instalación de sistema de riego).

Incrementa 29 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda por manguera de sistema de riego y su instalación

TOTAL ARTEFACTOS S. A. (Venta de artefactos electrodomésticos, y de alimentos y bebidas). Incrementa 07 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda en el supermercado (maxi bodega).

FARMACIAS PERUANAS S. A. (Venta de medicamentos). Incrementa 05 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda por medicamentos

ECKERD PERU SA (Venta de productos farmacéuticos). Incrementa 05 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda por productos farmacéuticos

ERTI S. R. L. (Venta por mayor de alimentos). Incrementa 03 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda por productos alimenticios al por mayor

DISTRIBUIDORA JORGE RAMOS S. A. C. (Compra venta de materiales de construcción). Incrementa 02 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda por materiales de construcción y 01 para cubrir puesto vacante originado en el mes anterior. .

ROJAS MARKET EIRL (Venta de productos de primera necesidad). Incrementa 02 trabajadores (condolerá, cajera), por aumento de la venta, debido a la demanda de artículos de primera necesidad.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

SAGA FALABELLA S.A. (comercio en tiendas por departamentos).
Disminuye 03 trabajadores, por reducción de la venta, debido a la menor demanda por prendas de vestir; 02 que renuncian voluntariamente por cuestiones personales y 01 por abandono al puesto de trabajo. Los que se cubrirán.

SODIMAC PERU SA (Venta de artículos de construcción).
Disminuye 06 trabajadores (vendedores), por reducción de la venta, debido a la menor demanda por artículos de construcción

RESTAURANTES Y HOTELES (- 0.77 %)

INVERSINES EN TURISMO S. A. (Servicio de hotelera).
Disminuye 07 trabajadores, debido a la finalización del convenio de modalidad formativa laboral.

SERVICIOS HOTELEROS VELCA S. A. C. (Servicio de hotelera).
Disminuye 01 trabajador, debido a la renuncia voluntaria por razón personal y 01 hace abandono de puesto de trabajo. Se cubrirá oportunamente.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

HOTEL SILMAR SAC. (Servicio de hospedaje y de esparcimientos). Incrementa 04 trabajadores (mantenimiento y seguridad), por aumento del servicio, debido a la demanda por tragamonedas

INVERSIONES TOMAS VALLE EIRL. (Polos a la brasa).
Incrementa 02 trabajadores, por aumento de la venta, debido a la demanda por pollos a la brasa.

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES (0.53 %)

EMPRESA DE TRANSPORTES PERU BUS S. A. (Servicio de transporte de pasajeros). Incrementa 04 trabajadores, por aumento de servicio, debido a la mayor venta de pasajes al interior del país
Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

CARLOS PALACIN FERNANDEZ E. I. R. L.(Aerotransporte turístico).Disminuye 02 trabajadores, debido a la renuncia voluntaria por mejora económica. Se cubrirá según necesidad.

ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS (- 0.82 %)

PROFUTURO AFP (Administración de fondos de pensiones).
Disminuye 02 trabajadores, por reducción de labores de afiliación y traspaso, debido a la baja demanda de clientes.

BANCO DE CREDITO (intermediación monetaria). Disminuye 02 trabajadores, debido a la renuncia voluntaria por motivos personales. Se piensa cubrir

BANCO DE LA MICROEMPRESA S. A. (intermediación monetaria).
Disminuye 02 trabajadores, debido a la renuncia voluntaria por mejor propuesta económica. Se cubrirá.

PRIMA AFP (Aseguradora de fondos de pensiones). Disminuye 02 trabajadores, por término de contrato de trabajo de afiliador. Se piensa cubrir.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO ICA S. A. (Otros tipos de crédito).Incrementa 02 trabajadores por convenio de modalidad formativa laboral y 01 analista de crédito, por demanda de préstamos de usuarios.

BANCO FALABELLA S. A. (Intermediación monetaria). Incrementa 02 trabajadores, por aumento del servicio, debido a la demanda por tarjeta de crédito.

SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS (27.99 %)

SERPICO EIRL (Servicios de mantenimiento de sistemas eléctricos).Incrementa 118 trabajadores, por aumento de servicio, debido a la demanda por mantenimiento del sistema eléctrico de alta tensión.

PROCESADORA EXPORTADORA ICA SRL (Servicios de manipulación de espárrago). Incrementa 08 trabajadores, por aumento de servicio de manipulación del espárrago, debido a que continua la demanda.

TELEATENTO DEL PERU S. A. C. (Servicios de información y tele marketing).Incrementa 03 trabajadores, por aumento del servicio,

debido a la demanda de nuevos clientes por información de telefonía.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

COMPANÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A. (Custodia y transporte de valores). Disminuye 03 trabajadores, por reducción de labores de recuento de dinero, debido a la menor demanda.

ENSEÑANZA (8.61 %)

Por incremento de los servicios educativos debido al inicio del año escolar 2009 incrementa trabajadores en las siguientes empresas:

ASOCIACION UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA (enseñanza superior universitaria). Incrementa 04 trabajadores por cambio de contrato: modal, a indefinido y 49 por aumento de servicio educativo, debido a la mayor cantidad de alumnos para el ciclo 2009-I.

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS (Enseñanza superior universitaria). Incrementa 39 trabajadores, por aumento del servicio de enseñanza, debido a la mayor cantidad de alumnos para el periodo 2009-1C.

ASOCIACION EDUCATIVA SAN JERONIMO (Enseñanza superior). Incrementa 13 trabajadores (docentes), por aumento del servicio de enseñanza, debido a una mayor cantidad de alumnos

GUERRA MENESES OMAR HENRY (Enseñanza preuniversitaria). Incrementa 10 trabajadores (docentes), por aumento del servicio de enseñanza, debido a la demanda por preparación universitaria. .

CEP DE LA CRUZ(Enseñanza primaria y secundaria). Incrementa 03 trabajadores (docentes), por aumento del servicio educativo, debido a una mayor cantidad de alumnos.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

HUAMANI ALDORADIN DORIS JOVITA (Enseñanza primaria y secundaria).Disminuye 02 trabajadores, debido a la renuncia voluntaria por mejora económica. Se piensa cubrir.

SERVICIOS SOCIALES COMUNALES Y DE RECREACIÓN (3.10 %)

INVERSIONES FORTUNIA S. A. (Explotación de máquinas tragamonedas).Incrementa 07 trabajadores, por aumento de servicio de entretenimiento, debido a la demanda por tragamonedas.

SALTADITAS DE LA SUERTE SAC (Tragamonedas). Incrementa 06 trabajadores, por aumento de servicio de entretenimiento, debido a la demanda por tragamonedas.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

MAMANENA GROUP S. A.C. (Explotación de máquinas tragamonedas).Disminuye 02 trabajadores, por reducción de

servicio de esparcimiento, debido a la menor demanda por tragamonedas.

4.3.7. Resultado octubre- 2010

CUADRO N° 18

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN MODALIDAD DE CONTRATACION Y SUBCONTRATACION

OCTUBRE 2010

MODALIDAD DE CONTRATO	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
MODALIDADES DE CONTRATACION									
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	1.293	40,0	25,5	3.773	13,3	74,5	5.066	16,0	100,0
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	1.434	44,4	10,0	12.854	45,3	90,0	14.288	45,2	100,0
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	237	7,3	60,3	156	0,6	39,7	393	1,2	100,0
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(0	0,0	0,0	4.949	17,5	100,0	4.949	15,7	100,0
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	145	4,5	2,2	6.442	22,7	97,8	6.587	20,9	100,0
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA									
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	5	0,2	7,8	59	0,2	92,2	64	0,2	100,0
2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	1	0,0	100,0	0	0,0	0,0	1	0,0	100,0
EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERAT									
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	114	3,5	48,3	122	0,4	51,7	236	0,7	100,0
2. COOPERATIVA DE	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	100,0
TRABAJADORES									
TOTAL	3.229	100,0	10,2	28.355	100,0	89,8	31.584	100,0	100,0

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Teniendo en cuenta el tamaño de empresa. En las empresas de 10 a 49 trabajadores, el que predomina con el 44.4% son los contratos modales a plazo, seguido por el indeterminado/indefinido con el 40%. Por otro lado, es preciso destacar que estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral en un 0.2%.

Asimismo, en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de contrato, la que predomina con el 45.3% son los contratos modales a plazo. De igual manera, estas empresas contribuyen en la capacitación formativa laboral con el 0.2%, que sin embargo en valores absolutos (59) es superior a las empresas de 10 a 49 trabajadores.

Al hacer un análisis horizontal al cuadro que precede, el 89.8% de trabajadores está concentrado en las empresas de 50 a más trabajadores. Lo cual explica que estas empresas son las mayores generadoras de empleo.

Es preciso destacar, que según la modalidad de contrata, del total de trabajadores por locación de servicios, en las empresas de 10 a 49 trabajadores se tiene al 60.3%, en tanto en las empresas de 50 a más trabajadores, por la modalidad de promoción a la exportación se tiene al 100%.

CUADRO N° 19
DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN RAMAS DE LA
ACTIVIDAD ECONOMICA
OCTUBRE 2010

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA						TOTAL		
	DE 10 A 49 TRAB.			DE 50 A MAS TRAB.			ABSOL	% C	% F
	ABSOL	% C	% F	ABSOL	% C	% F			
EXTRACTIVAS	618	19,1	3,6	16.333	57,6	96,4	16.951	53,7	100,0
INDUSTRIA	126	3,9	1,6	7.685	27,1	98,4	7.811	24,7	100,0
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0	0,0	0,0	167	0,6	100,0	167	0,5	100,0
COMERCIO	912	28,2	50,2	904	3,2	49,8	1.816	5,7	100,0
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	196	6,1	47,3	218	0,8	52,7	414	1,3	100,0
SERVICIOS	1.377	42,6	31,1	3.048	10,7	68,9	4.425	14,0	100,0
TOTAL	3.229	100,0	10,2	28.355	100,0	89,8	31.584	100,0	100,0

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEF.
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Al observar el cuadro que precede, según las ramas de actividad económica, la que concentra mayor número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores, es la actividad de servicios con el 42.6%, seguido de la actividad comercio con el 28.2%. En cambio es la actividad extractiva en las empresas de 50 a más trabajadores, la que concentra 57.6% de trabajadores.

En general, la actividad extractiva concentra el 53.7% de trabajadores, de los cuales el 96.4% están en las empresas de 50 a más trabajadores.

CUADRO N° 20
VARIACION DEL EMPLEO POR TIPO DE EMPRESAS SEGUN RELACION LABORAL.
OCTUBRE 2010
DE 10 A MAS TRABAJADORES

TIPO DE RELACION LABORAL	TIPO DE EMPRESA						VARIACION TOTAL		
	EMPRESAS USUARIAS			COOPERATIVA DE TRABAJAJORES			SETIE	OCT	VAR. %
	SETIE	OCT	VAR. %	SETIE	OCT	VAR. %			
TOTAL	29.017	31.584	8,8	0	0	0,0	29.017	31.584	8,8
MODALIDADES DE CONTRATACION	28.730	31.283	8,9	0	0	0,0	28.730	31.283	8,9
1. INDETERMINADO/INDEFINIDO	5.088	5.066	-0,4	0	0	0,0	5.088	5.066	-0,4
2. CONTRATOS MODALES (A PLAZO	12.776	14.288	11,8	0	0	0,0	12.776	14.288	11,8
3. LOCACIÓN DE SERVICIOS/HONOR	398	393	-1,3	0	0	0,0	398	393	-1,3
4. PROMOCIÓN A LA EXPORTACIÓN(4.295	4.949	15,2	0	0	0,0	4.295	4.949	15,2
5. OTROS (ESPECIFIQUE)	6.173	6.587	6,7	0	0	0,0	6.173	6.587	6,7
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA	56	65	16,1	0	0	0,0	56	65	16,1
1. MODALIDADES FORMATIVAS LABO	55	64	16,4	0	0	0,0	55	64	16,4
2. CONTRATOS DE APRENDIZAJE	1	1	0,0	0	0	0,0	1	1	0,0

EMPRESAS ESPECIALES Y COOPERAT	231	236	2,2	0	0	0,0	231	236	2,2
1. EMPRESAS ESPECIALIZADAS DE	231	236	2,2	0	0	0,0	231	236	2,2
2. COOPERATIVA DE TRABAJADORES	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

La variación del empleo por tipo de empresa según relación laboral se realiza de mes a mes, en nuestro caso para octubre 2010, se hace de setiembre 2010 a octubre 2010. Es así que en las empresas usuarias, la menor necesidad de trabajadores en octubre del 2010 se dio en la modalidad de contratación locación de servicios -1.3%, seguido por indeterminado/indefinido -5.1%. Mientras que si hubo un incremento en promoción a la exportación 15.2%, los contratos modales a aplazo 11.8%, capacitación formativa laboral 16.4%.

En general, la variación del empleo por tipo de empresa (exclusividad de las usuarias) de setiembre a octubre del año 2010 fue positivo, incrementándose en un 8.8%%.

CUADRO N° 21
VARIACION MENSUAL DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA SEGUN
RAMAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA
OCTUBRE 2010

RAMAS DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE EMPRESA		TOTAL
	DE 10 A 49 TRAB.	DE 50 A MAS TRAB.	
EXTRACTIVAS	10,8	11,9	11,9
INDUSTRIA	5,0	8,0	7,9
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0,0	0,6	0,6
COMERCIO	-0,9	1,5	0,3
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	0,0	-2,2	-1,2
SERVICIOS	0,4	6,6	4,6
TOTAL	2,0	9,7	8,8

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. - PEEL
ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

Dado que la variación mensual se mide de mes a mes, en la actividad del comercio de setiembre a octubre del año 2010, el número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores presenta una disminución de -0.9%, en cambio en las demás actividades se da un incremento con mayor incidencia en la extractiva.

Por su parte en las empresas de 50 a más trabajadores, se requirió menor participación de trabajadores en la rama de actividad transportes y comunicaciones -2.2%, mientras que en las demás actividades hubo la mayor necesidad, con mayor énfasis en la extractiva. En general, en las

diversas actividades se requirió la participación de mayor número de trabajadores.

CUADRO N° 22

**VARIACION DEL EMPLEO POR CATEGORIA OCUPACIONAL SEGUN SUBRAMA DE
ACTIVIDAD ECONOMICA
OCTUBRE 2010
DE 10 A MAS TRABAJADORES**

SUBRAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CATEGORIA OCUPACIONAL						VARIACION TOTAL		
	EMPLEADOS			OBREROS			SETIE	OCT	VAR. %
	SETIE	OCT	VAR. %	SETIE	OCT	VAR. %			
TOTAL	7.258	7.312	0,7	21.759	24.272	11,5	29.017	31.584	8,8
01. AGRICULTURA	746	746	0,0	14.407	16.205	12,5	15.153	16.951	11,9
02. PESCA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
03. MINERIA	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,00
04. INDUSTRIA	514	508	-1,2	6.722	7.303	8,6	7.236	7.811	7,9
05. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	166	167	0,6	0	0	0,0	166	167	0,6
06. COMERCIO	1.592	1.603	0,7	219	213	-2,7	1.811	1.816	0,3
07. RESTAURANTES Y HOTELES	375	387	3,2	126	126	0,0	501	513	2,4
08. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	328	321	-2,1	91	93	2,2	419	414	-1,2
09. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS	989	986	-0,3	3	3	0,0	992	989	-0,3
10. SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS	471	467	-0,8	134	273	103,7	605	740	22,3
11. ENSEÑANZA	1.716	1.768	3,0	45	45	0,0	1.761	1.813	3,0
12. SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y	361	359	-0,6	12	11	-8,3	373	370	-0,8

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DIRECCION NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL - PNEF

ENCUESTA NACIONAL DE VARIACIÓN MENSUAL DEL EMPLEO

De acuerdo al cuadro que antecede, las subramas de actividad económica a octubre del año 2010, la industria, transportes y comunicaciones, establecimientos financieros, servicios prestados a empresas y servicios sociales comunales, requirieron menor participación de empleados, que en términos relativos expresa -1.2%, -2.1%, -0.3%, -0.8% y -0.6% respectivamente. En cambio las otras subramas de actividad como electricidad, gas y agua, comercio, restaurantes y hoteles y enseñanza, mostraron un aumento de empleados.

Por su parte, la necesidad de obreros al interior de las subramas de actividad económica se incrementó en la agricultura, industria, transportes y comunicaciones y servicios prestados a empresas, manteniéndose constantes en restaurantes y hoteles, establecimientos financieros y enseñanza.

En general, de setiembre a octubre del año 2010, hubo un aumento de empleados y obreros en la ciudad de Ica, que en conjunto constituye el 8.8%.

4.3.8. Informe de resumen – justificación por ramas de actividad.

Empresas de 10 a más trabajadores, octubre 2010

En la ciudad de Ica se ha registrado un crecimiento en el empleo de la mano de obra en promedio del 8.85%, respecto al mes anterior, debido fundamentalmente al raleo y poda de la uva,

cosecha de esparrago, aumento de la manipulación del esparrago, alcachofa.

AGRICULTURA (12.04 %)

EL PEDREGAL S.A. (Cultivo de uva). Incrementa 428 trabajadores con contrato temporal para labores de raleo de la uva.

AGRO VICTORIA S.A. C. (Cultivo de uva). Incrementa 269 trabajadores con contrato temporal para labores de poda de la uva.

AGRICOLA ANDREA S. A. C. (Cultivo de Vid). Incrementa 239 trabajadores con contrato temporal para labores de raleo de la uva de mesa. Incrementa 179 trabajadores con contrato temporal para labores de raleo de la uva de mesa.

DANPER TRUJILLO S. A. C. (Cultivo de Alcachofa). Incrementa 160 trabajadores por mayor producción, debido al aumento de la demanda por espárragos.

AGRICOLA SAN RAMON S. A. (Cultivo de esparrago). 07 Incrementa 104 trabajadores por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

AGRICOLA LA CAÑA S.A.C. (Cultivo de uva). Incrementa 149 trabajadores por menor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago

SEMILLAS SEMINIS DELPERU S. A. (producción de semillas). Incrementa 78 trabajadores con contrato temporal para labores de hibridación manual de tomate.

GOURMET FARMS PERU S. R. L. (Cultivo de esparrago). Incrementa 76 trabajadores por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

AGRICOLA DON RICARDO S. A. C.(Cultivo de uva). Incrementa 71 trabajadores con contrato temporal para labores de raleo de la uva.

ICASOL S. A. (Cultivo de uva). Incrementa 70 trabajadores por inicio de cosecha, debido al aumento de la demanda por uva de mesa.

FLORIDABLANCA S. A. C. (Cultivo de Vid). Incrementa 69 trabajadores por inicio de cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

PIGA S. A. (Cultivo de Semillas). Incrementa 57 trabajadores con contrato temporal para labores de preparación de campo, almacigo, siembra y trasplante.

AGROESPORTACIÓN MANUELITA S.A.C. (Cultivo de esparrago). Incrementa 50 trabajadores por inicio de cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

SOCIEDAD AGRICOLA CHANCA S. A. C. (Cultivo de esparrago). Incrementa 47 trabajadores por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

LA PORTADA S. A. C. (Cultivo de Vid). Incrementa 44 trabajadores con contrato temporal por inicio de labores de raleo de la uva.

ICA SEED S.A.C. (Cultivo de semillas). Incrementa 42 trabajadores con contrato temporal para la siembra de semillas de zapallo, tomate, maíz, pimiento y lechuga.

ICA FRUTA S. A. (Cultivo de Cítricos). Incrementa 37 trabajadores por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por cítricos.

ICA PACIFIC S. A. (Cultivo de Espárrago). Incrementa 34 trabajadores a partir del 14-09-10, por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

C Y J INVERSIONES S. A. C. (Cultivo de Espárrago). Incrementa 32 trabajadores por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

Por otro lado, las empresas que contrarrestan el comportamiento registrado son:

CORPORACIÓN AGRICOLA DEL SUR S.A. (Cultivo de espárrago y uva). Disminuye 231 trabajadores con contrato temporal por la reducción de labores de raleo de la uva.

CAMPOS DEL SUR S.A. (Cultivo de espárrago). Disminuye 159 trabajadores por menor cosecha, debido a la reducción de la demanda por esparrago.

FLORISERT S. A. C. (Cultivo de Flores). Disminuye 47 trabajadores por menor producción, debido a la reducción de la demanda por flores.

AGRO CARMEN S.A. C. (Cultivo de Espárrago). Disminuyen 45 trabajadores por menor cosecha, debido a la reducción de la demanda por esparrago.

NORT BAY PRODUCE S. A. (Cultivo de Esparrago). Disminuyen 44 trabajadores a partir del 20-09-10, por menor cosecha, debido a la reducción de la demanda por esparrago.

CASA CHICA S.A.C. (Cultivo de cítricos). Disminuye 26 trabajadores por menor cosecha, debido a la reducción de la demanda por tánguelo y naranja.

ACUDES S.A.C. (Desmotado algodón). Disminuye 10 trabajadores por menor compra – venta, debido a la finalización del desmotado del algodón.

INDUSTRIA (7.93 %)

I. Q. F. DEL PERU S. A. (Agroindustria). Incrementa 469 trabajadores por mayor producción, debido al aumento de la demanda por esparrago y alcachofa enlatada y enfrascada.

PEAK QUALITY DEL PERU S. A. (Manipulación de espárrago). Incrementa 267 trabajadores por mayor ingreso de esparrago para la selección, corte, empaque y congelado, debido al aumento de la demanda.

SANTA SOFIA DEL SUR S. A. (Procesadora y exportadora de espárragos). Incrementa 32 trabajadores por mayor ingreso de esparrago para la selección, corte, empaque y enfriado, debido al aumento de la demanda.

AGRICOLA CHAPI S. A. (Cultivo de espárragos). Incrementa 27 trabajadores por mayor cosecha, debido al aumento de la demanda por esparrago.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

(Manipulación de mandarina). Disminuye 109 trabajadores por menor cosecha, debido a la reducción de la demanda por naranja y cítricos.

EXPORTADORA Y PROCESADORA DEL SUR S.R.L.
(Manipulación de espárrago). Disminuye 81 trabajadores por menor cosecha, debido a la reducción de la demanda por esparrago.

ICATOM S. A. (Elaboración de pasta de tomate). Disminuye 40 trabajadores con contrato temporal, debido a la reducción de labores de campo en el terreno de cultivo del tomate.

ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA (0.60 %)

ELECTRO DUNAS S. A. A. (Distribución y comercialización de energía eléctrica). Incrementa 01 trabajador por mayor servicio, debido al aumento de la demanda por atención de usuarios.

COMERCIO (0.28 %)

SODIMAC PERU S. A. (Venta de artículos de construcción). Incrementa 03 trabajadores por mayor venta, debido al aumento de la demanda por artículos de construcción.

DISTRIBUCIONES G Y A S. A. C. (Venta de Gaseosas). Incrementa 03 trabajadores de empresas especiales de servicios

por mayor venta, debido al aumento de la demanda por gaseosa y agua de mesa.

BOTICAS Y SALUD S.A. C. (Comercialización de productos Farmacéuticos). Incrementa 03 trabajadores por mayor venta, debido al aumento de la demanda por productos farmacéuticos.

NEGOCIACIONES EL METEORITO S.R. L. (Comercialización de productos de primera necesidad), Incrementa 02 trabajadores por mayor venta, debido al aumento de la demanda por productos alimenticios.

COMERCIALIZADORA DE COMBUSTIBLES ICA S. A. C. (Comercialización de Combustible), Incrementa 2 trabajadores por mayor venta, debido al aumento de la demanda por combustible.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

AGRÍCOLA S. A. C. (Comercialización semillas de maíz), Disminuye 03 trabajadores con contrato temporal por reducción de labores de desgranado del maíz amarillo.

FARMACIAS PERUANAS S. A. (Venta de Medicamentos). Disminuye 03 trabajadores por menor venta, debido a la reducción de la demanda por medicamentos.

NESUR S. A. C. (Comercialización de abarrotes), Disminuye 03 trabajadores por menor venta, debido a la reducción de la demanda por néctares y yogurt de la línea Gloria.

SAN IGNACIO S.A. (Venta de cerveza y gaseosa). Disminuye 02 trabajadores por menor venta, debido a la reducción de la demanda por cerveza y gaseosas.

RESTAURANTES Y HOTELES (2.40 %)

HOTEL SILMAR S. A. C. (Servicio de hospedaje). Incrementa 11 trabajadores (azafatas) por apertura de sala de juego de casino.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

KENZO INVERSIONES TURISTICAS S. C. R. L. (Restaurante). Disminuye 01 trabajador por menor servicio, debido a la reducción de la demanda por restaurante.

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES (- 1.193 %)

EMPRESA DE TRANSPORTES PERU BUS (Servicio de transporte terrestre). Disminuye 02 trabajadores por menor servicio de transporte, debido a la reducción de la venta de pasajes al interior del país.

SOYUZ S. A. (Servicio de transporte terrestre). Disminuye 03 trabajadores por menor servicio de transporte, debido a la reducción de la venta de pasajes al interior del país.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

EMPRESA DE TRANSPORTES ORE S.R.L. (Servicio de transporte de carga). Incrementa 02 trabajadores por mayor

servicio de transporte de carga por carretera, debido al aumento de la demanda.

ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS (- 0.30 %)

PRIMA AFP (Aseguradora de Fondos de Pensiones). Disminuye 02 trabajadores por menor servicio; debido a la reducción de la demanda por seguro previsional.

BANCO FALABELLA PERU S.A. (Intermediación financiera). Disminuye 03 trabajadores por menor servicio, debido a la reducción de la demanda por intermediación monetaria.

BANCO DE CREDITO (Intermediación financiera). Disminuye 06 trabajadores por menor servicio, debido a la reducción de la demanda por promoción crediticia.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO ICA S. A. (Intermediación financiera). Incrementa 05 trabajadores (administrativo y de crédito) por mayor servicio, debido al aumento de la demanda por créditos, y 02 de modalidades formativas laborales por suscripción de los convenios.

CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO SEÑOR DE LUREN (Intermediación financiera). Incrementa 02 trabajadores de modalidades formativas laborales por suscripción de convenios.

SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS (22.31 %)

SERPICO E. I. R. L. (A). Incrementa 116 trabajadores por mayor servicio, debido al aumento de la demanda por mantenimiento de cables de electricidad de alta tensión.

PROCESADORA EXPORTADORA ICA SRL (Servicios de manipulación de espárrago). Incrementa 28 trabajadores por mayor servicio, debido al aumento de usuarios por selección, corte, empaque y enfriado del espárrago.

HERMES TRANSPORTES BLINDADOS (Servicio de traslado y custodia de dinero). Incrementa 02 trabajadores por mayor servicio, debido al aumento de la demanda por traslado y custodia de dinero.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

PROCEING S. R. L. (Elaboración y Ejecución de Proyectos de Electrificación). Disminuye 08 trabajadores por menor servicio, debido a la reducción de la demanda por conexiones eléctricas por parte de la empresa ElectroDunas.

TELEATENTO DEL PERU S. A. C. (Servicio de Información y Telemarketing). Disminuye 04 trabajadores por menor servicio, debido a la reducción de la demanda por información y tele marketing de telefonía.

ENSEÑANZA (2.94 %)

ASOCIACION UNIV. PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA (Enseñanza Superior Universitaria). Incrementa 55 trabajadores docentes por mayor servicio de enseñanza, debido al inicio de labores educativas correspondiente al periodo 2010-II.

OMAR HENRY GUERRA MENESES (Academia Pre - Universitaria). Incrementa 09 trabajadores docentes por mayor servicio educativo, debido al inicio de labores de preparación pre-universitaria.

ASOCIACION EDUCATIVA SEÑOR DE LUREN (Enseñanza Superior Pedagógica). Incrementa 05 trabajadores por mayor servicio de enseñanza, debido al aumento de la demanda de alumnos por inicio del segundo semestre 2010.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento registrado es:

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS (Enseñanza Superior Universitaria). Disminuye 19 trabajadores docentes por menor servicio de enseñanza, debido a la finalización de una especialidad correspondiente al periodo 2010-0B.

SERVICIOS SOCIALES COMUNALES Y DE RECREACIÓN (-0.80%)

SALTADITAS DE LA SUERTE S. A. C. (Tragamonedas); Disminuye 03 trabajadores por menor servicio de entretenimiento, debido a la reducción de la demanda por tragamonedas.

PROYECCIONES AUDIO VOX S. A. C. (Tragamonedas).
Disminuye 03 trabajadores por menor servicio de entretenimiento,
debido a la reducción de la demanda por tragamonedas.

Por otro lado, la empresa que contrarresta el comportamiento
registrado es:

INVERSIONES FORTUNIA S.A. (Entretenimiento). Incrementa 06
trabajadores (cajeras y azafatas) por mayor servicio de
esparcimiento, debido al aumento de la demanda por
tragamonedas.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- a) En las empresas de 10 a más trabajadores, predomina los contratos modales a plazo e indeterminado/indefinido. Del total de trabajadores por locación de servicios, en las empresas de 10 a 49 trabajadores se tiene una mayor concentración, en tanto en las empresas de 50 a más trabajadores, la mayor concentración está en la promoción a la exportación.
- b) Según las ramas de actividad económica, la que concentra mayor número de trabajadores en las empresas de 10 a 49 trabajadores, es la rama de servicios, mientras que en las empresas de de 50 a más trabajadores es la rama extractiva.
- c) A través del año, en el mes de enero existe una demanda decreciente por trabajadores, explicada por la menor necesidad en las diferentes subramas de actividad económica, con mayor énfasis

en la industria y agricultura. En tanto la mayor generación de trabajo se da en el mes de octubre, como resultado de la mayor necesidad en la agricultura y la obtención de productos derivados.

- d) Del total de trabajadores ocupados entre empleados y obreros, en promedio más del 88% están ubicados en las empresas de 50 a más trabajadores, quiere decir, que estas son las mayores generadoras de oportunidades de trabajo.
- e) En la ciudad de Ica, la rama extractiva sustentada en la agricultura, es la que genera mayores posibilidades de trabajo, por ser intensiva en mano de obra.

5.2. RECOMENDACIONES

- a) Por levantarse la información a nivel de la zona urbana y rural, la ENVME, no debe denominarse en la ciudad de Ica, sino en la zona urbana y rural de Ica.
- b) En la encuesta debe incorporarse la remuneración que percibe los trabajadores, a fin de conocer su capacidad adquisitiva y darse una idea sobre su nivel de vida.
- c) Se debe identificar la procedencia de los trabajadores, a fin de que el gobierno priorice la generación de trabajo y establezca políticas de empleo.

BIBLIOGRAFIA

- 1) FORRESTER, Viviane. El Horror Económico. Octava reimpresión, Editorial Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1997.
- 2) GOBIERNO REGIONAL DE ICA - DRTPE. Observatorio Socioeconómico Laboral – OSEL ICA, Nota de Prensa N° 02-2007
- 3) JUNG, Carl. El Hombre y sus Símbolos. Editorial Fondo de Cultura Popular, México 1957.
- 4) PERU: Constitución Política del Perú 1993.
- 5) PERÚ: Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional. ENVME, Lima 2005.
- 6) PERÚ: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Compendio Estadístico 2007-2008.
- 7) RAMIREZ, Lorena. Marco Muestral y Selección de la Muestra. VII Encuentro Nacional de Sectoristas de la ENVME, Lima - junio 2009.