

LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL PERUANO: INSTITUCIONES, CAPACITACIÓN Y GRUPOS DESFAVORECIDOS

Miguel Jaramillo

Hugo Ñopo

Juan José Díaz

INTRODUCCIÓN

La producción académica reciente sobre el mercado laboral peruano es considerable, como lo muestran los recientes balances de Yamada (2004) y Barrantes e Iguíñiz (2004). El Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE, ha sido parte activa de esta dinámica, particularmente durante la última década, como lo demuestran sus publicaciones y su participación en debates públicos. La idea de este ensayo, sin embargo, no es producir un nuevo balance sobre el tema, pues los textos aludidos son bastante comprehensivos en su cobertura. En esta dirección, el objetivo es más bien enfocarse en algunos temas centrales para los debates actuales sobre políticas laborales, en los cuales GRADE ha tenido mayor interés y participación. Específicamente, son tres las áreas sobre las que quisiéramos discutir el estado del avance de la investigación, plantear algunos debates y establecer su importancia para la formulación de políticas públicas: marco institucional, capacitación y grupos desfavorecidos.

Los tres temas, aunque con diversa intensidad, están de alguna manera presentes en los debates públicos actuales sobre la situación laboral. En primer lugar, nos ocupamos del marco institucional del mercado laboral, tema que —con razón o sin ella— quizás ha dominado la discusión pública de los últimos años. Esto ha estado asociado a las propuestas de reforma del actual marco institucional, particularmente de la debatida Ley General del Trabajo. Las preguntas que quisiéramos abordar se relacionan con el vínculo entre el marco institucional, las normas y reglas formales e informales que establecen los incentivos y restricciones para la actuación de los agentes en el mercado laboral, y los resultados del mercado laboral: empleo, ingresos, productividad e (in)formalidad.

En cuanto al segundo tema, nos interesa indagar sobre la estructura del mercado de capacitación, su regulación, y sus conexiones y desconexiones con el mercado laboral. Asimismo, quisiéramos discutir qué tanto se ha avanzado en la investigación de sus resultados en términos de mejorar la “empleabilidad” de los trabajadores. Particularmente, nos interesa discutir los impactos de las políticas activas que ha implementado el Estado en esta área.

Por último, nos ocuparemos de los grupos más vulnerables dentro del mercado laboral, esto es, aquellos cuyas condiciones de inserción son las más precarias. Las preguntas centrales aquí son cuán desfavorecidos se hallan, qué factores los hacen particularmente vulnerables y qué acciones se pueden emprender desde el ámbito de las políticas públicas para apoyar mejoras en su situación. El foco está específicamente puesto en dos categorías sociales: género y etnia.

El texto está organizado en cuatro secciones, además de esta introducción. Las tres siguientes secciones están dedicadas a cada uno de los temas planteados, respectivamente. La sección final presenta algunas conclusiones sobre el conocimiento actual y los temas para la agenda de investigación a futuro.

1. INSTITUCIONES DEL MERCADO LABORAL

Las instituciones son las reglas del juego, formales (leyes, reglamentos, disposiciones) e informales (prácticas, hábitos y costumbres), que estructuran los incentivos y las restricciones para el comportamiento de los individuos y las organizaciones (North 1990). Los principales temas del debate público reciente en relación con el mercado laboral se han concentrado en el rol de las instituciones formales. Esto es natural, puesto que el proyecto de Ley General del Trabajo ha sido el centro de la discusión durante los últimos años. Las grandes dificultades para lograr acuerdos en este ámbito están bien ilustradas por el hecho de que la propuesta de Ley General del Trabajo elaborada el año 2001 continúa en discusión y muy probablemente nunca logre un consenso total. Vale la pena recalcar que este no es un asunto particular del Perú, sino más bien típico. En general, en todos los países las discusiones sobre la regulación del mercado laboral se caracterizan por generar arduos debates. La función de la investigación es reducir el antagonismo, produciendo evidencia sobre los efectos de diferentes tipos de políticas o aspectos de regulación del mercado laboral.

No es extraño, pues, que una de las reformas más debatidas de la década de 1990 haya sido la relacionada con la regulación del mercado laboral. Recientemente el Tribunal Constitucional (TC) minimizó esa reforma al señalar que en el Perú, a pesar del cambio constitucional del mencionado decenio, “el despido está prohibido” (Resolución TC, Exp. n.º 1124-2001-AA/TC) y que frente a un despido sin causa contemplada en la norma, la única compensación posible es la

reposición en el puesto de trabajo, poniendo otra vez en vigencia la estabilidad laboral absoluta. No obstante, existe consenso entre los académicos respecto a que, para bien o para mal, el marco institucional de las relaciones laborales cambió. Los alcances de la reforma han sido ampliamente descritos y analizados (MTPE 1998, Chacaltana 2001, García y otros 2004, Bernedo 1999, García y Chacaltana 2004, Saavedra y Maruyama 1999, Saavedra y Torero 2004, Jaramillo 2004a, Verdera 2000);¹ sin embargo, existe bastante menos consenso sobre sus efectos.

En parte, esto se encuentra asociado a las dificultades propias del tema. En efecto, la medición de los impactos de un cambio institucional tan amplio como el que implicó la reforma laboral reviste complicaciones metodológicas significativas. En general, la literatura internacional sobre los efectos de normas laborales descansa fuertemente sobre análisis de corte transversal con muestras de distintos países (*cross-country studies*).² Esto refleja una limitación de los datos de países individuales, en particular de los países desarrollados, cuyas regulaciones del mercado laboral por lo general no sufren variaciones importantes que permitan identificar sus efectos. En los países de América Latina las normas tienden a variar más y con mayor frecuencia, lo que hace posible estudiar las asociaciones o, incluso, los vínculos causales entre regulaciones y resultados del mercado (Hamermesch 2004). Un ejemplo de este tipo de análisis se puede encontrar en la reciente compilación de Heckman y Pagés (2004).

El problema metodológico central en la identificación de los efectos de una norma está en la elaboración de la situación contrafactual. Esto es, afirmar que un cambio normativo tuvo tal o cual efecto sobre una variable de resultado del mercado laboral (tasa de empleo, nivel de ingresos, formalidad, etcétera) implica afirmar que en ausencia de ese cambio, tal efecto no se habría producido. Esta situación contrafactual no se puede observar, mas sí se puede simular. Aun cuando dificultoso de por sí, esto es más sencillo si se trata de estimar el efecto de alguna intervención o, en el lenguaje de evaluación de programas, un “tratamiento” (por ejemplo, un programa de capacitación o de empleos temporales) sobre un conjunto limitado de individuos, puesto que se puede encontrar a otro grupo de individuos con características muy similares al grupo “tratado” (esto es, el grupo de control), que repliquen lo que hubiera ocurrido con este de no

1 Una útil compilación de los cambios normativos en los diferentes países de América Latina es la de OIT (1999).

2 Un balance reciente de esta literatura es el de Addison y Texeira (2001), que se centra sobre todo en países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), básicamente países desarrollados. Por otro lado, Heckman y Pagés (2004) realizan un balance en relación con la evidencia sobre los efectos de las normas de protección del empleo en países de América Latina. Un reciente informe del Banco Interamericano de Desarrollo (2004), por su lado, también sintetiza esta evidencia.

haber participado en la intervención —verbigracia, de no haber sido “tratado”—. En el caso de normas de aplicación general, la construcción del contrafactual se hace muy dificultosa, y obtener un resultado convincente requiere mucho ingenio, tanto como rigor, por parte del investigador.

Otro aspecto a considerar es que en el caso peruano no se dio una reforma laboral aislada, sino más bien como parte de un conjunto de reformas estructurales, muchas de las cuales pueden haber tenido efectos sobre el mercado de trabajo. Por ejemplo, la reforma comercial, al variar los precios relativos, puede haber afectado la composición del producto y por ende la del empleo. Más aún: la reducción del costo de capital en relación con la mano de obra que implicó la reducción arancelaria debe de haber afectado la demanda global de mano de obra. Como esta, es posible identificar fácilmente otros grupos de medidas que, sin pertenecer al ámbito de las políticas laborales, pueden haber tenido un impacto sobre el mercado laboral: privatizaciones y ajuste de las finanzas públicas, entre otras.

Los avances en el análisis de los efectos del marco regulatorio sobre el mercado laboral deben ser examinados bajo la luz de estas dificultades metodológicas. En este sentido, se deben subrayar los esfuerzos de los investigadores por extraer de la información disponible pistas plausibles sobre las relaciones entre las normas y el desempeño del mercado laboral. Y el avance no ha sido poco. Se tienen detalladas descripciones de la evolución de las principales variables del mercado e interpretaciones globales de la relación entre cambios institucionales y resultados del mercado, así como estudios enfocados en identificar los efectos de aspectos específicos de la normativa sobre el comportamiento de los agentes y los resultados de empleo, remuneraciones, productividad y formalidad/informalidad.

Así, un conjunto de estudios se han concentrado en describir las tendencias del mercado laboral luego de la reforma o en establecer los cambios de estas tendencias en relación con el periodo prerreforma. En tal dirección, Saavedra (1996, 1998a) ha organizado información sobre empleo, remuneraciones y productividad desde 1989, para delinear un cuadro complejo del mercado laboral hasta mediados de la década de 1990. Durante este periodo el empleo creció a una tasa de 3,5% anual, ligeramente por encima del crecimiento de la oferta laboral (3,3%) y de la población en edad de trabajar (2,7%), habiéndose estancado entre 1989 y 1992 y luego crecido vigorosamente. Similar patrón se observa en la productividad y los ingresos. Más de 100% de la variación en el empleo se explica por el dinamismo del sector privado, puesto que en términos absolutos el empleo público se redujo. La calidad de los empleos generados fue diversa, con predominio de empleos de calidad más bien baja. Asimismo, el crecimiento fue mayor en las empresas pequeñas que en las grandes, en las cuales el empleo cayó en términos absolutos.

En cuanto a los sectores, el empleo se expandió en los servicios, mientras que en la manufactura decayó inicialmente, para luego retomar el crecimiento. A mediados de la década, la participación de la manufactura en el empleo global no había cambiado en relación con el periodo previo a la apertura comercial, en contraste con los temores sobre los efectos de la apertura comercial. Solamente se observó una ligera reducción en el sector bienes de capital. Finalmente, el empleo formal creció, pero también el informal. ¿Cuál más? Depende de la definición que se use. De acuerdo con la definición tradicional, que incluye el empleo asalariado en empresas de más de cinco trabajadores, a los profesionales y a los técnicos independientes, siendo todo lo demás informal, la informalidad pasó de niveles ya altos (45%) a mayores (52%). Si a la definición de 'formal' le añadimos algún rasgo de formalidad, en una definición legalista (el trabajador tiene contrato, seguro de salud, vacaciones, gratificaciones o pertenece a un sindicato), la tendencia creciente de la informalidad desaparece y lo que se observa son fluctuaciones en torno a una media de alrededor de 52%. En cualquier caso, no se verifica una reducción de la informalidad como se hubiera podido esperar luego de una reforma orientada a facilitar el empleo formal.

Saavedra (1998b) desarrolla otros aspectos de la evolución del mercado laboral para explicar la insatisfacción con el desempeño del empleo. Refinando su definición legalista para reclasificar a todos los trabajadores, incluidos los que laboran en empresas de más de diez trabajadores, encuentra una tendencia ligeramente creciente del empleo informal, pero con amplias fluctuaciones, confirmando en parte la conclusión de su análisis anterior: la informalidad no se redujo; más bien, tendió a crecer. Otros rasgos del mercado laboral aparecen también claros: sustitución de trabajadores adultos por jóvenes, importante reducción de la duración del empleo y aumento de los contratos vía modalidades no permanentes (temporales y convenios de formación, entre otros). Asimismo, hay un aumento global de la productividad (por trabajador y por hora) y de los ingresos promedio, pero muy diferenciado según tipos de empleo y calificación, a la par que un aumento del retorno a la educación. Así, la fuerte caída de las remuneraciones entre 1987 y 1990, de entre 50% y 66%, difícilmente se había recuperado para 1997. Se redujeron empleos con ingresos muy bajos (quintil inferior) o muy altos (quintil superior) y aumentaron los de ingresos medios (quintiles 2 a 4). Esto no es más que el reflejo de una economía pobre, con una baja productividad media.

¿Estos cambios están asociados a la reforma laboral o a la apertura comercial y el reajuste en el sector público? Abordar esta pregunta requiere pasar de un análisis descriptivo a otro más focalizado en los efectos de los cambios específicos. Así, un segundo grupo de estudios ha buscado más las conexiones causales entre cambios normativos y resultados. En esta dirección, Bernedo (1999) aborda el tema de la relación entre la reforma laboral y la evolución del empleo

y los salarios. Aunque no usa un marco de análisis empírico explícito, luego de describir el proceso de reforma y de analizar las tendencias del empleo y los salarios, el autor encuentra que un resultado de la reforma fue el aumento de trabajadores con contrato temporal. Por otro lado, hay una recuperación de los salarios entre 1991 y 1994, asociada a la reducción de la inflación, pero luego un estancamiento y un aumento de la desigualdad. Bernedo descarta la idea de una política de control salarial para atraer inversión, puesto que las ramas en las que predominan los trabajadores temporales observan la evolución más positiva en las remuneraciones. En esta misma dirección, MTPE (1997) muestra que luego de la reforma, a mediados de la década, hay premios en los ingresos asociados a la relación laboral vía contratos de plazo fijo.

Bernedo confirma además el crecimiento del asalariamiento privado, que alcanza 43% en la década, y la alta rotación (“eventualización” del empleo). El autor argumenta que aunque el contexto parece propicio para el aumento de la productividad, esto no se verifica debido a factores exógenos a las reformas laborales —verbigracia, alto costo del crédito, tipo de cambio subvaluado, inversión en sectores de bajo requerimiento de empleo, etcétera—. La preocupación central viene por el lado del poco avance en la calidad de los empleos, traducido en el estancamiento salarial sin una base adecuada de protección social. En resumen, coincidiendo en gran medida con Saavedra (1998a, 1998b), una reforma inconclusa y frustrada por la escena económica más general, “con más efectos sociales negativos que los deseables” (p. 193). A futuro, estima Bernedo, el ingrediente de la equidad debe ser reforzado, preferiblemente por el consenso que por la presión social.

MTPE (1998) propone un diagnóstico que sitúa la relación entre reforma laboral y resultados del mercado laboral en un marco temporal más amplio. Aparecen algunos elementos clave, más difíciles de aprehender en análisis enfocados en la coyuntura. Por el lado de la oferta, la fuerza del factor demográfico aparece muy clara (la población se cuadruplicó en la segunda mitad del siglo pasado). El fuerte crecimiento poblacional y la masiva migración del campo a la ciudad, añadidos a la creciente participación femenina, se tradujeron en altas tasas de crecimiento de la población económicamente activa (PEA), que se espera persistan, aunque descendiendo paulatinamente hasta finales de la presente década. Por el lado de la demanda, el crecimiento de la demanda de empleo asalariado cayó a una tasa de $-1,5\%$ anual en la década de 1980, lo que generó un fuerte salto en el empleo informal y en el autoempleo. A esto también contribuyó un marco institucional muy rígido, intervencionista y confuso que desincentivaba la generación de empleo (OIT 1990). La actuación de estos factores a lo largo del tiempo generó un excedente de mano de obra que engrosó las filas del desempleo abierto y, en mayor medida, el subempleo. Visto así, el problema de la calidad de los empleos es de largo plazo y, como propuestas recientes lo

recogen, no se deben esperar cambios dramáticos en el corto plazo (Chacaltana 2003, Jaramillo 2004 a).

Saavedra y Maruyama (1999) se concentran en tres aspectos específicos de la reforma laboral: costos de despido, contratos temporales y costos no salariales; y más tarde (Saavedra y Maruyama 2000), en los costos de despido. Hasta 1990, dadas las reglas de contratación y despido, los ajustes a periodos recesivos se dieron mediante reducciones de los salarios o informalización de la relación laboral. A inicios de la década de 1990, la cuarta parte de la planilla de empresas de más de cien trabajadores estaba contratada ilegalmente. En este sentido, la introducción de contratos temporales “regularizó” formas de contratación que ya se estaban dando.³ La eliminación de la estabilidad laboral absoluta con la aprobación de la nueva Constitución, ahora cuestionada por el Tribunal Constitucional, redujo considerablemente el costo esperado de despido y se elevó la elasticidad empleo-producto. Por otro lado, la ausencia de un aumento de la participación del empleo formal se asocia al incremento de los costos no salariales. Una constatación adicional de los autores es que si en el decenio de 1980 los contratos temporales son característicos entre cierto tipo de trabajador —joven, con poca experiencia, menos educado y en empresas pequeñas—, en la década siguiente involucran a todo tipo de trabajador. Siendo la única diferencia en beneficios sociales o costos no salariales entre los dos tipos de contrato la indemnización por despido, esta se convierte en sospechosa obligada de causar la preferencia por los contratos temporales. No es, sin embargo, la única cobertura frente al riesgo de cambios en la regulación: mantener el poder de negociación con los trabajadores y limitar la sindicalización son otras señaladas por los autores.

Saavedra y Torero (2004) han ampliado y complementado estos argumentos con estimaciones de elasticidades de la demanda de trabajo en relación con diferentes medidas de costos laborales, incluido el costo de despido. Puesto que el costo de despido no es observable, los autores construyen un indicador del valor esperado de los pagos de terminación de la relación laboral. Este indicador es estimado para diferentes sectores de la economía, usando datos de la estructura del *tenure* en cada sector, estimados de la probabilidad de despido para cada grupo de *tenure* y la estructura normativa de la indemnización por despido. Usan un seudopanel de datos de diez sectores para el periodo 1987 y 1997, más tres paneles para sendos subperiodos (1987-1990, 1991-1994 y 1995-1997). Para el periodo completo, encuentran elasticidades negativas del empleo formal en relación con el costo laboral total, de $-0,19$; y en relación con el costo esperado de despido, de $-0,4$. Estos resultados se confirman en la mayoría de los subperiodos. La conclusión es que una reducción del costo de

3 En esto coinciden con MTPE 1998. Véase también Saavedra 1996.

despido puede tener efectos significativos de aumento del empleo formal. Por otro lado, la elasticidad producto se incrementa y se vuelve significativa en el último periodo (posreforma), aunque resulta más bien baja (0,094). La elasticidad producto para todo el periodo es de 0,047 con efectos fijos, pero llega a 0,17 sin ellos. En ningún caso un resultado muy alentador en cuanto al potencial generador de empleo del crecimiento económico.

¿Cuáles han sido los efectos sobre la distribución de los ingresos? Saavedra y Díaz (1999) identifican una reducción de la desigualdad luego de las reformas estructurales, continuando una tendencia de las dos décadas anteriores. Este resultado es robusto a diferentes indicadores de ingreso o gasto. La mayor parte de la reducción de la desigualdad del ingreso global se explica por la reducción de las diferenciales de ingresos al interior de grupos de nivel educativo, ocupación y edad.

Los mercados laborales regulados en el sector público han sido muy poco estudiados, tanto antes como después de las reformas. Ruiz (1996) ha estudiado el empleo en el sector público durante la década de 1990. Mediante un análisis de equilibrio parcial, encuentra que dos fueron los principales grupos beneficiados como producto de la política de reducción de personal en la reforma del sector público de inicios de ese decenio: los trabajadores que lograron obtener un empleo en el sector privado, pues en promedio lograron mejores condiciones que las que tenían en el sector público; y las empresas del sector privado que tuvieron una oferta de mano de obra calificada con niveles de productividad importantes. El Estado, si bien perdió cuadros técnicos importantes, también liberó recursos para atender una creciente demanda de inversión, lo cual era más consistente con los objetivos del gobierno de turno en ese entonces. Por otro lado, el estudio de Jaramillo (2005b) ha encontrado evidencia de segmentación regional en el mercado de docentes públicos.

1.1. Después de la flexibilización: evaluación de las reformas y la mirada al futuro

Ya en la presente década encontramos visiones alternativas sobre la década de 1990. Chacaltana (2001) parte de caracterizar la reforma laboral de ese lapso como un conjunto de cambios bastante más amplio que las modificaciones en la regulación del mercado laboral, incluidas, entre otras medidas, la reforma pensionaria, el debilitamiento de la autoridad de Trabajo y la crisis de los sindicatos. Se centra, no obstante, en los cambios en la regulación de contratación y despido. Asocia a estos cambios el incremento del trabajo sin contrato, “en negro”. Las razones estarían en la “paulatina eliminación de las instituciones del mercado de trabajo” (sindicatos y Ministerio de Trabajo) y en el incremento del empleo en las pequeñas empresas, que tienen una mayor tendencia a contra-

tar informalmente. Los efectos también se habrían sentido en las empresas vía la alta rotación laboral, que desincentiva la capacitación y por ende reduce la productividad (Chacaltana y García 2001, 2004).⁴

Por otro lado, argumenta el autor, la reducción del costo de despido no parece haber generado un creciente uso de las nuevas normas al respecto.⁵ La razón de ello estaría en el alto costo de los procedimientos para ejecutar un despido por “causa justa”, en buena parte por el comportamiento poco predecible del Poder Judicial. La sugerencia del autor es: en vez de poner la puntería en el despido sin expresión de causa, reducir el costo del despido justo y simplificar la legislación laboral. Ciertamente, simplificar los procedimientos asociados al despido por causa justa parece muy razonable. Reformar el Poder Judicial, sin embargo, parece hartamente más complicado que reducir el costo del despido sin expresión de causa.

García (2004a), por su lado, también cuestiona la reforma como un modelo basado en una estrategia equivocada de reducción de costos laborales, en un contexto de caída del tipo de cambio real y con elementos que indujeron a una excesiva rotación en detrimento de la productividad. Así, sugiere que hubo una flexibilización excesiva. Esto lo lleva a plantear la necesidad de una estrategia enfocada en el aumento de la productividad de los factores, particularmente de la mano de obra, como sustento de una mayor competitividad dentro de una economía abierta.

Chacaltana y García (2001, 2004) hacen un aporte al llenar un vacío de análisis sobre los efectos de la reforma en la empresa. Su hipótesis es que se han afectado las políticas de recursos humanos al interior de las empresas. Específicamente, encuentran una asociación entre mayor rotación laboral y menos capacitación. Asimismo, documentan los efectos positivos de la capacitación sobre la productividad y concluyen que la alta rotación reduce los niveles de productividad de las empresas. La implicancia es que se debe balancear adecuadamente la flexibilidad con los incentivos a la capacitación. Una limitación de su análisis es, sin embargo, que no consideran la posibilidad de que las decisiones de capacitación y tipo de contrato laboral de las empresas sean simultáneas.⁶ En efecto, es posible que las empresas que optan por permitir más rotación de personal sean las menos inclinadas a capacitar. En este caso, el coeficiente sobreestimaría el efecto de la rotación en la capacitación.

Un elemento institucional de curso errático en la última década es el de la política de salario mínimo. El tema ha recibido atención reciente, luego de un

4 Sobre este punto volveremos más adelante.

5 Se argumenta que este costo ha pasado de “indefinidamente alto” a “conocido o predecible”. En realidad no es ni conocido ni predecible, a menos que el empresario sepa cuándo despedirá a un trabajador al momento de contratarlo, en cuyo caso usaría un contrato temporal.

6 Punto notado también por Yamada (2004).

prolongado abandono. En efecto, desde el trabajo de Yamada y Bazán (1994), no ha habido producción al respecto hasta muy recientemente. Tres estudios sobre el tema fueron presentados en la Primera Conferencia de Economía Laboral, realizada en Lima en noviembre del 2004 (Saavedra 2004, Céspedes 2005 y Jaramillo 2005a). En parte, el renovado interés está asociado a la existencia de nuevas fuentes de datos, particularmente datos panel para Lima Metropolitana, que permiten una evaluación más precisa de los efectos. Así, tanto Saavedra como Jaramillo usan esta fuente para sus análisis. En el caso de Saavedra, su metodología se basa en el método gráfico de elaboración de distribuciones *kernel*. Este método tiene complicaciones, puesto que el tratamiento de los datos (formas funcionales y anchos de banda) tiende a suavizar las fluctuaciones de las variables construidas.

Jaramillo también analiza este tipo de distribuciones, pero además hace un análisis econométrico. Los resultados indican que el alza del salario mínimo del año 2003 solo tiene efecto sobre las remuneraciones de trabajadores del sector formal que ganan alrededor del salario mínimo. A diferencia de lo que ocurre en otros países de América Latina, no hay ningún efecto de mejoras salariales en el sector informal. Tampoco se observan efectos a lo largo de la distribución de salarios, lo que sí se da en otros países de la región. Por otro lado, los efectos sobre la probabilidad de perder el empleo son significativos y afectan a trabajadores formales e informales en el rango de ingresos desde alrededor de medio salario hasta dos salarios mínimos de antes del alza. El autor subraya las diferencias en la institucionalidad de la gestión de las políticas de salario mínimo como un elemento clave para explicar los resultados diferentes a otros países por lo demás similares (Colombia, Costa Rica y Brasil, entre otros). Céspedes (2005), usando datos de corte transversal de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), encuentra también efectos del mismo signo.

Finalmente, es importante anotar un creciente interés por la economía laboral desde otros campos, particularmente desde el Derecho. Toyama (2005) ha evaluado las consecuencias del fallo del Tribunal Constitucional que reinstaura la estabilidad laboral absoluta sobre algunas variables del mercado laboral, y encuentra que a pesar del fallo hubo crecimiento en el empleo. La duda, por supuesto, es si el crecimiento hubiese sido el mismo de no mediar dicho fallo; su metodología, sin embargo, no le permite abordar tal pregunta. Por otro lado, Otoya (2004) ha analizado la caída de la actividad sindical, asociándola con la reforma del derecho colectivo del trabajo en la década de 1990. Esta idea ha sido propuesta antes por Chacaltana (2003). La evidencia sobre causalidad en este caso es débil: la tasa de sindicalización venía cayendo desde el decenio de 1980. En cualquier caso, habría que mostrar que la caída se hubiese detenido o al menos desacelerado de no haberse implementado la reforma laboral. En este sentido, no hay una identificación del efecto de los cambios normativos.

1.2. Políticas para mejorar el marco institucional

García (2004a y 2004b) presenta una propuesta comprehensiva, que incluye elementos de política macroeconómica, manejo de precios relativos (particularmente, tipo de cambio real) y promoción de la inversión privada (especialmente en sectores transables) para el incremento del empleo de buena calidad. En cuanto al marco institucional —nuestro foco aquí—, propone restricciones al uso de contratos temporales fijando topes por empresa, como una porción de la planilla total e impidiendo su uso repetitivo, y promoción de la negociación colectiva orientada al aumento de la productividad. Asimismo, sugiere otras medidas para mejorar las relaciones entre empresas y trabajadores, siempre con el mismo objetivo. El fortalecimiento del diálogo social, vía el Consejo Nacional del Trabajo, sería un medio para este fin. Propone también promover la negociación colectiva a nivel de sectores.

Chacaltana (2003) diferencia los desafíos de mediano y largo plazo de aquellos de corto plazo. En el mediano y largo plazo, los objetivos serían incrementar la elasticidad producto-empleo y elevar la productividad del trabajo. En este ámbito, las políticas sugeridas por el autor no atañen al marco institucional. Es en relación con el horizonte de corto plazo, más bien, que plantea promover instituciones para el mercado de trabajo, entendidas como organizaciones que equiparen las asimetrías entre empresas y trabajadores en el mercado laboral: sindicatos, autoridad de Trabajo y diálogo social (Consejo Nacional del Trabajo). Desaprueba, sin embargo, la negociación colectiva por ramas de actividad. Bernedo (2003) apunta en esta misma dirección: adecuada vigilancia del cumplimiento y justicia laboral, así como garantía de representación para los trabajadores; añade, sin embargo, libertad de contratación y despido.

Jaramillo (2004a), por otro lado, ha hecho una revisión de los diferentes aspectos de la regulación del mercado de trabajo y encuentra áreas donde es posible hacer mejoras que redunden en un mejor funcionamiento del mercado. Una de estas áreas es el sistema de protección del empleo, que involucra las reglas para el despido, el ahorro forzoso para eventos de desempleo (compensación por tiempo de servicio, conocida como CTS) y los contratos temporales. El autor califica este sistema como costoso, excluyente, desalentador de la generación de empleo formal y promotor de la informalidad. Así, considera que esta es un área prioritaria para una reforma que provea protección más efectiva a un costo más razonable. La propuesta combina tres elementos: consolidar la CTS como el mejor mecanismo para prevenir los problemas financieros derivados del desempleo, reducir la indemnización por despido sin expresión de causa, y recortar la duración límite de los contratos temporales de cinco a tres años, dejando sin límites los contratos por obra.

Asimismo, su revisión de los beneficios laborales indica que las principales diferencias con otros países de América Latina residen en las gratificaciones y el régimen vacacional. Puesto que las primeras no son más que salarios diferidos, el único tema que ameritaría un ajuste es el de las vacaciones. La experiencia más reciente, sin embargo, sugiere que este, por razones que tienen que ver poco con la lógica, es políticamente un tema muy difícil de encarar. Fortalecer la negociación colectiva a nivel de empresa es también prioritario, ya que el mejor mecanismo para establecer las condiciones de trabajo es el acuerdo entre empresas y trabajadores. Propone incentivos para esto (franquicia para capacitación y flexibilidad adicional). Finalmente, pero en ningún caso menos importante, el fortalecimiento de la vigilancia del cumplimiento debe acompañar cualquier reforma que quiera perdurar y no perder legitimidad rápidamente.

En conclusión, se encuentran elementos comunes, puntos de discrepancia y temas para futura investigación. Un tema común es la necesidad de fortalecer las organizaciones que resuelven fallas del mercado laboral, particularmente una autoridad administrativa con capacidad para hacer cumplir las normas. El tema central de discrepancia son los mecanismos para la reforma de la protección de empleo. La evidencia existente sugiere que el actual sistema y, específicamente, el costo de despido asociado, incide de manera negativa sobre la contratación formal. Mientras que algunos sugieren reducir el costo del despido justo vía reformas administrativas (Chacaltana 2001), otros sugieren “un paquete más comprehensivo”, que incluye devolver a la CTS su propósito original, reducir los topes de duración de los contratos temporales y rebajar la indemnización por despido (Jaramillo 2004a). Otro punto de consenso entre los economistas laborales, no obstante, es posibilitar el despido individual por causas objetivas (económicas, tecnológicas o estructurales), ahora posible solo para ceses colectivos. Es decir, resolver la paradoja actual de la imposibilidad legal de despedir por causa objetiva a un trabajador, cuando sí se puede hacer lo mismo con cinco o diez, siempre y cuando representen al menos un quinto de la planilla de la empresa.

Entre los temas para investigación futura, un área prioritaria es la informalidad. Un sector amplio de los trabajadores peruanos ha tenido que —o ha optado por— generarse su propio empleo. Yamada (1996) y Yamada y Ramos, (1996) han explorado esta decisión, y encuentran evidencia de que el autoempleo es una opción (interpretación institucionalista) y no un sector de refugio (interpretación estructuralista). En efecto, en promedio, los autoempleados ganan más de lo que ganarían de ser asalariados. De su evidencia se infiere también que alrededor de dos tercios optan, y que para un tercio el autoempleo es inferior a la opción asalariada. Un tema pendiente concierne, sin embargo, al flujo entre asalariamiento y autoempleo, formalidad e informalidad. ¿Qué conexiones existen entre estos? ¿Se trata de mercados duales perfectamente separados? ¿O existen flujos significativos de uno a otro, acaso consistentes con una hipótesis

de *waiting in line*? Más globalmente, identificar los factores que inciden en las transiciones de informalidad a formalidad y los factores de riesgo de la transición en el otro sentido, parece ser un tema prioritario.

2. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

En esta sección presentamos un balance de la investigación sobre capacitación. La relevancia del tema está asociada a la importancia de la acumulación de capital humano en la mejora de la productividad de la mano de obra para lograr el desarrollo económico del país. La calidad de la educación básica en el Perú es muy pobre, como lo revelan los decepcionantes resultados de las evaluaciones nacionales. Esto redundará en una fuerza laboral de baja productividad. En tal contexto, la inversión en estudios postsecundarios y la que se hace en capacitación cumplen una doble función: son percibidas como un mecanismo de movilidad social y permiten incrementar la productividad de los individuos. Sin embargo, investigaciones de los últimos años revelan, entre otros detalles, que los sistemas de educación postsecundarios y de capacitación presentan también serios problemas de calidad que repercuten en la efectividad real de la capacitación. En particular, varios estudios coinciden en señalar que existe una elevada heterogeneidad en la calidad de las instituciones que ofrecen servicios educativos de capacitación para el trabajo; que hay poca adecuación entre las carreras y los cursos y la demanda real de recursos humanos; y que el sistema educativo de capacitación cuenta con escasa o nula supervisión y regulación. La evidencia indica que el mercado de servicios de capacitación en el Perú parece ser bastante dinámico y estar en expansión, pero al no hallarse regulado puede generar pérdidas de bienestar. Al mismo tiempo, hay una seria discrepancia entre la demanda de trabajo y la calificación de la fuerza laboral; en muchos casos, la capacitación que se recibe no tiene un correlato de demanda de recursos humanos en el mercado laboral. En este contexto, la adecuación y pertinencia del sistema de capacitación y educación postsecundario es de gran relevancia, pues se requiere mejorar la productividad de la fuerza laboral para superar el subdesarrollo. En particular, una pregunta por responder es si el sistema de capacitación peruano es capaz de reducir y/o remediar las deficiencias de los egresados de secundaria y de aquellos que no completan la educación básica, y en qué medida estaría cumpliendo esta función.⁷

7 Los resultados de las pruebas nacionales de rendimiento de fines de la década de 1990 e inicios de la década del 2000 evidencian que el sistema de educación básica no logra generar en los estudiantes de primaria y secundaria las competencias mínimas de razonamiento verbal y lógico-matemático.

Por otro lado, las investigaciones que analizan los efectos de la capacitación sobre el empleo y los ingresos coinciden en señalar que estos son positivos y diferenciados según el tipo de instituciones que proveen la capacitación; la capacitación en la empresa es la que genera mayores ganancias en términos de ingresos, probablemente debido a que es la más pertinente. Encontramos que no se han realizado hasta ahora estudios que analicen la evolución de los retornos a la capacitación⁸ y su relación con la expansión de la oferta y demanda de servicios de capacitación. Al mismo tiempo, hallamos que ninguno de los estudios que estiman los retornos a la capacitación considera los problemas de selección que pueden sesgar los resultados de sus estimaciones. Concluimos que esto se debe principalmente a las serias limitaciones impuestas por la disponibilidad de datos existentes.⁹

Finalmente, revisamos dos tipos de intervenciones en el mercado de capacitación, surgidos en la última década, con la intención de mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. La primera es una intervención de política pública, el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven), orientado a mejorar la productividad y “empleabilidad” de jóvenes pobres y a dinamizar el mercado de servicios de capacitación, con resultados positivos durante sus diez años de implementación. La segunda son programas de capacitación “privados” financiados por la cooperación internacional, diseñados como cursos cortos orientados a impulsar el potencial innovador de los jóvenes fomentando el “emprendedorismo”.

2.1. Evolución reciente y situación del mercado de capacitación en el Perú

La investigación reciente sobre el mercado de capacitación en el Perú señala que hay una fuerte expansión de la oferta de servicios de capacitación, reflejada en el incremento del número de instituciones públicas y privadas que ofrecen estos servicios, así como también en el volumen de su matrícula, especialmente durante la última década. Sin embargo, la expansión de la oferta de mano de obra calificada no se traduce necesariamente en mayor productividad ni en mayores retornos a la inversión en capacitación. Esto se explica en parte por la heterogénea calidad de las instituciones que proveen servicios de capacitación, y por una disociación entre la oferta de competencias laborales obtenidas mediante cursos y carreras cortas y técnicas, por un lado, y la demanda de

8 Cuando hablamos de “retornos a la capacitación” nos referimos al incremento en el ingreso laboral generado por la inversión en capacitación.

9 Al momento de revisar las pruebas de imprenta ha aparecido la importante contribución de Yamada (2007), que reporta estimaciones de retornos a lo largo del tiempo e incorpora el procedimiento de corrección de sesgo de selección de Heckman.

trabajo por parte de las empresas, por otro lado, que se refleja en la escasa pertinencia de los cursos ofrecidos. Adicionalmente, se encuentra que existen serios problemas de información, tanto para quienes buscan capacitarse como para quienes demandan mano de obra calificada. En particular, no existe un sistema de acreditación formal de instituciones educativas y hay poca o nula regulación del mercado de servicios de capacitación.¹⁰

a) Expansión de la oferta

Según cifras del Censo Escolar y de la Estadística Básica del Ministerio de Educación, el mercado de capacitación ha experimentado un crecimiento continuo; han aparecido nuevos institutos y centros de capacitación, y se ha incrementado la matrícula en estas instituciones durante la década de 1990 y lo que va de la presente. Entre los años 1993 y 2004, el número de centros de educación ocupacional (CEO) privados se incrementó 75%, mientras que el de CEO públicos creció 18%. En contraste, en este tipo de instituciones la matrícula privada creció solo 4% en el mismo periodo —de hecho, entre 1993 y 1999 se redujo—, mientras que la pública se incrementó 21%. Por otro lado, entre los años 1993 y 2004 el número de institutos superiores tecnológicos privados creció 76% y el público 25%, al mismo tiempo que, durante el mismo periodo, la matrícula aumentó 85% en los privados y 24% en los públicos. Adicionalmente, existe también una oferta creciente de organizaciones no gubernamentales que brindan servicios de capacitación para el trabajo (Saavedra y Chacaltana 2001), orientada principalmente a los estratos socioeconómicos de menores recursos; así por ejemplo, en 1998 existían 128 que ofrecían servicios de capacitación para el trabajo, y 69% de sus usuarios pertenecían al estrato socioeconómico más bajo.

10 Actualmente, el sistema de capacitación en el Perú está formado por los proveedores de servicios de capacitación y por las políticas de promoción del empleo y la capacitación. El sistema de capacitación formal está constituido por colegios secundarios de variante técnica (CSVT), servicios nacionales de capacitación (CNC) como SENATI, SENCICO y otros, institutos de educación superior (IES) —institutos superiores tecnológicos o pedagógicos (IST o ISP)— y por los centros de educación ocupacional (CEO). El sistema no formal está constituido por programas de capacitación públicos, programas de extensión universitaria, programas de capacitación de organizaciones no gubernamentales y por la capacitación que se provee directamente en las empresas. En cuanto a las políticas de promoción del empleo y la capacitación, están conformadas por la legislación relacionada con las prácticas preprofesionales, los convenios de formación laboral juvenil y los contratos de aprendizaje. Para mayores referencias y detalles sobre el sistema de capacitación actual y su evolución durante las últimas décadas, remitimos al lector interesado a los estudios de Sulmont (1986), Díaz (1996), Valdivia (1997), Ministerio de Trabajo (1999), Saavedra y Chacaltana (2001), Moreno, Nakasone y Suárez (2003) y Chacaltana y Sulmont (2004).

b) Heterogeneidad de la calidad

Varias investigaciones coinciden en señalar que existe una gran heterogeneidad en la calidad de las instituciones de capacitación y de los servicios de formación que brindan. La evidencia sugiere que la calidad varía según la zona (Lima *versus* provincias) y el nivel socioeconómico de la población a la que estas instituciones atienden, pero también al interior de estas dimensiones.

El estudio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) “Calidad de la capacitación técnica y diferenciales de ingreso: el caso de los egresados de los Institutos Superiores Tecnológicos”, publicado en el *Boletín de Economía Laboral* n.º 4, aborda el tema de la calidad de las instituciones de capacitación y su impacto sobre los ingresos laborales. Para ello se aplicó, a inicios de 1996, una encuesta en 123 IST y a 1.112 egresados. Para cada IST de la muestra se construyó un índice de calidad basado en varios indicadores asociados a la calidad del IST, tales como indicadores de infraestructura, equipamiento, vinculación con el sector productivo y calidad de los docentes. Este índice permite definir tres tipos de instituciones según su calidad relativa: óptima, adecuada y deficiente. El estudio encuentra una gran heterogeneidad entre las instituciones de Lima. Así por ejemplo, en los IST óptimos el ratio alumno-profesor era 7, mientras que en los deficientes era 20; el porcentaje de profesores con experiencia en empresas era 81 y 59 respectivamente; y el número de empresas solicitantes de egresados 117 frente a solo 17. Las diferencias encontradas entre IST del interior del país son bastante menos marcadas —se encuentra menos heterogeneidad entre los IST de provincias—, pero los niveles agregados son bastante inferiores a los de Lima; es decir, son de menor calidad. Por otro lado, se encuentra que la calidad incide de manera positiva y estadísticamente significativa en los ingresos laborales de los egresados. Así, para egresados de IST de Lima se encuentra que quienes egresan de institutos con calidad óptima ganan en promedio 46% más que aquellos que egresan de institutos con calidad deficiente, mientras que quienes egresan de institutos con calidad aceptable ganan en promedio 19% más que los egresados de institutos deficientes. Por otra parte, en el resto del país, quienes egresan de institutos óptimos y aceptables ganan en promedio 17% más que aquellos que egresan de institutos de calidad deficiente.

Saavedra y Chacaltana (2001) reportan datos basados en una encuesta aplicada en 1998 a cerca de mil CEO e IST en catorce ciudades del país. Encuentran también grandes diferencias en términos de la población a la que brindan sus servicios, y de calidad (aproximada a partir de la propiedad del local, el acceso a servicios públicos, la antigüedad de la maquinaria y del equipo, y la proporción de este equipo que debería ser reemplazado). Así por ejemplo, hallan que los cursos cortos o modulares están orientados a los

estratos medios en el caso de los IST, y a estratos pobres en el caso de los CEO. Solo 50% de los IST y 43% de los CEO cuentan con un local propio; en particular, encuentran que la incidencia de local propio es bastante menor entre las instituciones privadas orientadas a los estratos pobres. Por otro lado, las instituciones orientadas a los estratos pobres tienen menos acceso permanente a servicios públicos. En cuanto a maquinaria y equipo, hallan mayor antigüedad en las instituciones orientadas a los estratos pobres, y que al mismo tiempo presentan los porcentajes más altos de maquinaria y equipo que deberían ser reemplazados.

Moreno, Nakasone y Suárez (2003) se concentran en la oferta de CEO y analizan la información del Censo Escolar 2002 del Ministerio de Educación. Si bien esta fuente ofrece información limitada, permite hacer una caracterización básica de la oferta. A nivel nacional, 54% de los CEO son de gestión estatal, 95% se ubican en áreas urbanas, y 26% del total de CEO y 42% de la matrícula se concentran en Lima Metropolitana. La antigüedad promedio de los CEO es de doce años, y hay grandes diferencias según el tipo de gestión (estatal o pública *versus* no estatal o privada) y entre Lima Metropolitana y el resto del país. Así por ejemplo, en Lima Metropolitana un CEO estatal tiene en promedio veintidós años de existencia, mientras que uno privado solo diez años. En el resto del país estas cifras ascienden a quince y tres años respectivamente. El estudio de Moreno, Nakasone y Suárez también muestra que los CEO operan en condiciones poco eficientes, en especial aquellos de gestión estatal. La información que revisan sugiere que el déficit de laboratorios y talleres en los CEO que ofrecen cursos y carreras que requieren este tipo de ambientes oscila entre 17% (carpintería y computación) y 69% (artes gráficas e idiomas); por otro lado, en lo que se refiere a equipamiento informático y audiovisual, el déficit en los CEO de gestión estatal asciende a 32% para los que ofrecen cursos de computación y a 85% para los que ofrecen cursos de idiomas.

Sin embargo, es importante mencionar que también existen problemas de acceso a instituciones de buena calidad, fundamentalmente debido a problemas de recursos económicos de la población que demanda estos servicios y a la inexistencia de un mercado de crédito para financiar la educación post-secundaria. En particular, dos estudios realizados por Néstor Valdivia (1994, 1997) para Lima Metropolitana, sobre la base de encuestas a egresados de IST, señalan que existe una correlación positiva y significativa entre el origen socioeconómico de los egresados y la calidad del IST al que asistieron. Por lo tanto, no solo se requieren esfuerzos para mejorar la calidad; también es necesario tomar en cuenta los problemas de liquidez y las fallas en el mercado de crédito que enfrentan los jóvenes y sus familias, en especial aquellos de niveles socioeconómicos más bajos.

c) Adecuación y pertinencia de la capacitación

Es aún poco lo que sabemos con certeza sobre la pertinencia y calidad de los cursos ofrecidos. La evidencia indirecta acumulada durante la última década señala que existe una disociación entre la oferta de cursos por parte de las instituciones de capacitación y la demanda de trabajadores calificados por parte de las empresas. Esto se traduce en jóvenes que egresan de los institutos y centros de capacitación para desempeñarse en actividades para las que no fueron capacitados. Como señalan Díaz (1996), Saavedra y Chacaltana (2001) y Chacaltana y Sulmont (2004), en la mayoría de casos el contenido de los cursos que se ofrecen depende más de las preferencias de los jóvenes y de la capacidad de los docentes y los institutos que de los requerimientos reales del mercado laboral. Es decir, se enseña lo que *se puede* enseñar y no aquello que *se debe* enseñar en tanto es demandado por el sector productivo. Por otro lado, la expansión de la oferta de mano de obra que ha adquirido capacitación no ha tenido como correlato un aumento de la demanda de estos recursos en el sector formal, y se argumenta que enfrentamos un problema de exceso de oferta. Evidencia de esto es la elevada proporción de personas que se autoemplean o trabajan en la microempresa y en el sector informal.

La evidencia acerca de la discordancia entre el nivel de calificación de la mano de obra y la demanda de trabajo se basa en datos de las encuestas de hogares especializadas en empleo del MTPE y posteriormente en las Encuestas Nacionales de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). El primer estudio que cuantifica la magnitud de la discordancia entre calificaciones y empleo es el de Arregui (1993); posteriormente aparecieron los estudios de Verdera (1995) y Rodríguez (1996). Todos estos estudios se basan en información de las encuestas de hogares del MTPE, y —aunque con metodologías distintas— señalan que el subempleo profesional o sobreeducación de la fuerza de trabajo es un problema que caracteriza a la mano de obra ocupada de Lima Metropolitana. Estas investigaciones encuentran que el subempleo profesional afecta en mayor medida a los profesionales universitarios, aunque también, pero en menor medida, a quienes poseen educación superior no universitaria, lo que se resume en el título del estudio de Rodríguez, que sugiere el problema de convertirse “de profesional a taxista”. Posteriormente el propio MTPE ha publicado dos estudios sobre la adecuación entre oferta y demanda de mano de obra según nivel de calificación, pero abarcando el ámbito urbano nacional, basado en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) correspondiente al tercer trimestre de 1999 (MTPE 2000) y a los años 2000 y 2001 (MTPE 2002).

Dos contribuciones importantes en esta área de investigación son el estudio de Burga y Moreno (2001) y el de Herrera (2005). Burga y Moreno utilizan por primera vez indicadores de discordancia entre el nivel de calificación y la

ocupación desempeñada, basados en las metodologías propuestas por Clogg y Shockley (1984) y por De Grip, Borghans y Smits (1998). Estos indicadores determinan normas que permiten identificar el grado de discordancia entre la calificación adquirida y la ocupación desempeñada por una persona. Basados en información de la ENAHO 1997-III, y a diferencia de estudios previos, encuentran que la sobreeducación afecta a no más de 16% de la población ocupada en zonas urbanas, pero que este problema se hace más grave para aquellos con educación superior (tanto universitaria como no universitaria), que alcanza de 40% a 47% de los ocupados según el indicador. Recientemente, Herrera calcula estos dos indicadores para el conjunto de todas las ENAHO disponibles desde 1995 hasta el 2002 (veintisiete encuestas trimestrales). Esto permite, por un lado, incrementar sustancialmente el tamaño de muestra para determinar las normas utilizadas por los indicadores de discordancia; y por otro, analizar la evolución temporal del subempleo profesional a nivel urbano. Un interesante hallazgo de Herrera es que el principal problema de adecuación no sería el de subempleo profesional (sobreeducación) —en promedio, del orden de 12% de los ocupados urbanos entre 1995 y 2002 según el indicador de Clogg y Shockley, y 18% según el indicador de De Grip, Borghans y Smits— sino más bien un problema de subeducación que afectaría a 21% y 23% de los ocupados —según los mismos indicadores—. Por otro lado, el problema de sobreeducación afecta en mayor medida a aquellos con educación superior (38% para los universitarios y 30% para los no universitarios) que a aquellos con educación secundaria (6%). Adicionalmente, Herrera encuentra que los sobreeducados ganan, en promedio, 28% menos que sus pares adecuadamente empleados.

La importancia de la pertinencia y adecuación de la capacitación a la demanda de recursos humanos por parte de las empresas se hace manifiesta cuando se advierten los resultados positivos en términos de inserción laboral, ingresos y concordancia entre la carrera estudiada y la ocupación desempeñada para los egresados de instituciones exitosas como TECSUP o SENATI, que se caracterizan justamente por la estrecha vinculación entre el diseño de sus perfiles ocupacionales y estructuras curriculares de sus carreras y aquello que las empresas requieren (Díaz 1996, Von Hippel 2001). Con la misma lógica, la capacitación en la empresa resulta ser fundamental en cuanto a su pertinencia. Sin embargo, es realmente poco lo que sabemos sobre la capacitación en las empresas. La información disponible proviene de encuestas de hogares, que solo permiten cuantificar de manera imperfecta la capacitación efectiva que imparten las empresas. Al respecto, un reciente estudio de Chacaltana (2004), basado en parte en la Encuesta de Recursos Humanos del MTPE aplicada a 772 empresas en Lima Metropolitana durante el año 2001, presenta información sobre cuánto capacitan las empresas. Los datos de esta encuesta indican que durante los tres años anteriores a su aplicación, 44% de las empresas encuestadas capacitaron

al menos a uno de sus trabajadores; en las pequeñas empresas esta cifra fue 35%, en las medianas 60% y en las grandes 75%. Se encuentra que las empresas capacitaron a 15% de su fuerza laboral; sin embargo, solo 4% de los trabajadores recibieron capacitación de manera formal, mientras que el otro 11% recibió capacitación no formal. El estudio encuentra que el gasto de las empresas en la capacitación de su mano de obra equivale aproximadamente a 2,1% del total de la planilla, y argumenta que, dada la rentabilidad de la capacitación, resultaría ser un nivel de inversión subóptimo desde el punto de vista social.

d) Problemas de información

Adicionalmente a la heterogeneidad en la calidad y pertinencia de la capacitación, existen dificultades de información que exacerban estos problemas. Se ha mencionado ya que hay, en general, una disociación entre quienes proveen los servicios de capacitación y quienes los demandan, lo que contribuye a que la capacitación diste de producir recursos humanos necesarios para las empresas. Pero también existen limitaciones de información para los jóvenes que buscan ofertas de capacitación y carreras técnicas, pues la calidad de las instituciones educativas no es directamente observable y se debe inferir a partir de experiencias de amigos o conocidos, o por su prestigio relativo, ya que no hay un sistema de información y acreditación de calidad. Además, los jóvenes no cuentan con información sobre las perspectivas de empleo e ingresos potenciales para egresados de carreras técnicas, sobre la rapidez con la que podrían acceder al mercado laboral, o sobre déficit o superávit de oferta y calidad de carreras/cursos y demanda de recursos humanos (Díaz 1996).

Usando una encuesta aplicada a 580 egresados de IST de Lima Metropolitana en 1991, Valdivia (1994) presenta evidencia de la falta de un sistema organizado de información y acreditación de entidades de capacitación; halla, además, que estos problemas de información están asociados también al nivel socioeconómico de los jóvenes: entre los del estrato socioeconómico más bajo, 35% no tuvo ningún tipo de orientación vocacional previo a su ingreso al IST, mientras que entre los jóvenes del nivel más alto la cifra ascendió a solo 18%. Por otro lado, el estudio encuentra que en cuanto a la elección del IST, el medio más común para informarse sobre la oferta son los amigos (47%), los familiares (45%) y en tercer lugar los medios de comunicación (10%: 6,7% en periódicos, 1,6% en televisión y 1,4% en radio). Por otro lado, Valdivia encuentra que la percepción acerca de la calidad de las instituciones educativas efectivamente aparece como un factor importante en la decisión sobre dónde estudiar. Así, 58% de los jóvenes encuestados señalaron que su elección del IST se basó en su "calidad". Sin embargo, las limitaciones económicas también son un factor importante: 27%

eligieron su IST por el costo de los estudios, mientras que 13% lo hicieron por la cercanía a su hogar o centro de trabajo.

e) Regulación

La supervisión de los centros de capacitación es responsabilidad del Ministerio de Educación. Sin embargo, como señalan Díaz (1996) y Chacaltana y Sulmont (2004), esta se traduce en una supervisión administrativa antes que en una de carácter pedagógico o que busque delinear perfiles profesionales u ocupacionales y estructuras curriculares pertinentes. Esto se debe básicamente a las limitaciones de recursos —en general, insuficientes— y a la poca capacidad del personal asignado, a causa de su falta de competencia para realizar una supervisión eficaz y eficiente. Por otro lado, la flexibilización de las disposiciones que autorizan el funcionamiento de las entidades de capacitación producida durante la década de 1990 facilitó la creación de centros, en muchos casos de dudosa calidad, y al mismo tiempo contribuyó a dificultar la tarea de monitoreo y supervisión (Díaz 1996). Como consecuencia, no existe un monitoreo regular y sistemático de la calidad de los centros de capacitación. Tampoco existe un sistema de acreditación que permita a las empresas que demandan recursos humanos, y a los jóvenes que demandan servicios de capacitación, contar con información que les permita discernir y tomar decisiones fundamentadas en datos concretos.

2.2. Efectos de la capacitación en la inserción laboral y los ingresos

La literatura existente indica que la capacitación parece tener efectos positivos en las probabilidades de estar empleado y en los ingresos laborales. Sin embargo, las estimaciones reportadas en estos estudios no son siempre comparables; esto, debido a diferencias en las fuentes de información utilizadas, a las técnicas de estimación, a las especificaciones de los modelos y a las poblaciones para las que se estiman los efectos de la capacitación. En particular, no existe un estudio que presente un análisis sistemático de los efectos de la capacitación sobre el mercado laboral, que utilice las mismas definiciones de empleo, ingreso, agrupación por tipo de capacitación y selección de muestras de análisis, y que utilice varios años y fuentes de información para verificar los resultados encontrados hasta ahora y que se resumen en esta sección.

Estudios pioneros sobre los efectos de la capacitación en el mercado laboral peruano son los de Arriagada (1989a, 1989b), los primeros en analizar los efectos de la capacitación para el trabajo en las probabilidades de empleo y en los ingresos por hora de los trabajadores en el Perú. Una versión resumida de

estos estudios fue publicada en *Economics and Education Review* (Arriagada (1990). Arriagada utiliza información de la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida (ENNIV) 1985-1986 para personas de 15 a 65 años de edad residentes en zonas urbanas. Ella encuentra que entre los hombres solo las probabilidades de empleo en el sector público se incrementan de manera estadísticamente significativa como consecuencia de adquirir capacitación, en especial entre quienes obtuvieron un diploma. Tal resultado indicaría que la capacitación tiene un efecto de “credencialismo” entre los hombres, ya que los mecanismos de contratación en el sector público favorecen a quienes adquieren mayor certificación referida a las competencias y destrezas adquiridas. Entre las mujeres se encuentra que sí hay un efecto empleo estadísticamente significativo en términos de empleo privado y público, así como en términos de empleo independiente (no asalariado), encontrándose también que haber obtenido un diploma tiene un efecto estadísticamente significativo en el sector privado y en el público. Esto revelaría que, sumado al efecto de credencialismo, entre las mujeres podría existir un efecto *screening* de la capacitación, en tanto los empleadores la perciben como una característica deseable que puede ser un indicador sobre el potencial de las aspirantes.

En cuanto al efecto de la capacitación para el trabajo en los ingresos, Arriagada encuentra efectos estadísticamente significativos solo para los hombres asalariados. En particular, haber adquirido capacitación para el trabajo aumenta 13% los salarios por hora entre los hombres. Por otro lado, los estudios de Arriagada son probablemente los primeros que exploran la calidad de la capacitación recibida en el Perú. En particular, encuentra que existirían efectos diferenciados por tipo de capacitación. Así, la capacitación obtenida en Servicios Nacionales de Capacitación (como CENFOTUR, SENATI, SENCICO, etcétera) o en CEO incrementa los salarios 10%, mientras que la capacitación obtenida en instituciones postsecundarias —como los IST— los incrementan 20%; por otro lado, la capacitación de academias u otras instituciones no tienen efecto sobre los salarios.

El estudio de Saavedra y Chacaltana (2001) que analiza el tema juventud y exclusión examinando también la capacitación para el trabajo, utiliza información de la ENAHO 1997 y encuentra efectos diferenciados por tipo de capacitación. Esta investigación analiza el efecto diferenciado de la capacitación recibida en diversas instituciones de capacitación, o en el centro de trabajo, sobre los ingresos laborales; no así los efectos en las probabilidades de empleo. El estudio se concentra en jóvenes de 15 a 25 años residentes en zonas urbanas sin distinguir entre hombres y mujeres, lo cual no permite identificar patrones diferenciados para estos dos grupos. Se encuentra que, en promedio, la capacitación recibida en los Servicios Nacionales de Capacitación incrementa los ingresos por hora en 22%; en IST, 32%; y en el centro de trabajo, 53%. No se encuentran resultados estadísticamente significativos para la capacitación obtenida en CEO, en colegios secundarios de variante técnica ni en cursos cortos ofrecidos por universidades.

Basándose en estos resultados y suponiendo que los ingresos por hora están fuertemente correlacionados con la productividad de los trabajadores, se puede argumentar que no toda capacitación incrementa realmente la productividad de los trabajadores. Así, las diferencias encontradas por Arriagada usando datos de 1985 persistirían hacia fines de la década de 1990.

El estudio de Moreno, Nakasone y Suárez (2003) se concentra en los impactos de la capacitación en los ingresos y las posibilidades de empleo entre los jóvenes, pero presenta también una comparación con los efectos para la población económicamente activa (PEA) en su conjunto. El estudio analiza información de la ENAHO 2001 para la población de áreas urbanas. Para la PEA ocupada, la capacitación recibida en CEO (públicos y privados), en Centros de Formación Sectorial, en IST y en la empresa contribuye a incrementar las oportunidades de contar con un empleo formal. Sin embargo, cuando se incluyen controles por rama de actividad y ocupación, la capacitación en CEO deja de ser estadísticamente significativa. Para los jóvenes, los CEO no tienen ningún efecto en términos de conseguir un empleo formal, mientras que la capacitación en IST, Servicios Nacionales de Capacitación y en la empresa tienen efectos positivos y estadísticamente significativos, aun cuando se incluyen controles por rama de actividad y ocupación.

En cuanto a los efectos de la capacitación en los ingresos por hora, para la PEA ocupada se encuentra que la capacitación en la empresa incrementa el ingreso por hora en 34%; en un IST, 22%; en Servicios Nacionales de Capacitación, 13%; y en CEO privados, 11%. Todos estos premios se reducen cuando se incluyen controles por rama y ocupación, pero permanecen estadísticamente significativos, excepto la capacitación en Servicios Nacionales de Capacitación. Entre los jóvenes se encuentran efectos positivos y estadísticamente significativos solo para la capacitación recibida en los IST y en las empresas. Así, la capacitación obtenida en un IST incrementaría el ingreso por hora en 18%, mientras que la capacitación en la empresa lo haría en 40%. Sin embargo, estos estimados son sensibles a la especificación del modelo de regresión, pues una vez que se incluyen controles por rama y ocupación, estos efectos dejan de ser estadísticamente significativos.

Como hemos visto, los estudios que analizan los impactos de la capacitación encuentran efectos diferentes según dónde se recibió la capacitación; aquella recibida en la empresa resulta la más beneficiosa para los trabajadores en cuanto a mejoras de ingresos, quizá por ser la más adecuada y pertinente. No debemos dejar de lado, sin embargo, aspectos de calidad de la capacitación que pueden explicar las diferencias en los retornos a la capacitación. En particular, los resultados del estudio del Ministerio de Trabajo (MTPE 1997) sobre los egresados de IST reseñado anteriormente, sugieren que la calidad de la capacitación es un aspecto fundamental para materializar sus retornos.

Es necesario señalar que un aspecto no considerado en los estudios revisados es la posible selección de individuos en los cursos de capacitación. Arriagada (1990) encuentra que la posible autoselección de los individuos que participan en estos cursos no tiene efectos estadísticamente significativos en sus regresiones de ingresos laborales. Es probable que tal resultado haya servido de justificación heurística para estudios que han aparecido posteriormente y que no incluyen un análisis formal del potencial sesgo de selección que la decisión de capacitarse pueda tener sobre los ingresos de los individuos. Esto es particularmente importante, pues, a nuestro parecer, no queda claro que la identificación que Arriagada emplea sea robusta. Dado que la decisión de capacitarse —como la de asistir a la universidad— probablemente se basa en características no observables para el investigador, la dificultad de acceder a una variable instrumental para probar restricciones de exclusión o contar con bases de datos de tipo longitudinal ha limitado la posibilidad de abordar rigurosamente y con detalle el problema de selección.

Como se ha mencionado, el mercado de capacitación ha experimentado una fuerte expansión de la oferta. Es posible que esta tendencia refleje los retornos a la capacitación en el mercado laboral, y por lo tanto es necesario contar con estimaciones comparables de estos retornos. Adicionalmente, las tendencias expansivas en el mercado de capacitación indican que es una actividad rentable para quienes proveen este servicio, aun cuando no se materialice necesariamente en mejores ingresos y posibilidades de empleo para quienes se capacitan. Dada la creciente demanda de este tipo de servicios, la evidencia que señala efectos diferenciados según el tipo de capacitación recibida, y la poca regulación y monitoreo de este mercado, es importante que se generen mecanismos de certificación de instituciones capacitadas por parte de los ministerios de Educación y Trabajo.

Concluimos esta sección señalando que subsisten serias limitaciones para llevar a cabo estudios más profundos y detallados acerca de los efectos de la capacitación en el empleo y los ingresos (así como también sobre otros indicadores del mercado laboral), que permitan identificar estos efectos sin sesgos generados por problemas de selectividad que en principio pueden afectar las estimaciones de todos los estudios existentes en la actualidad. En particular, a inicios de la década de 1990 Arriagada señalaba que

[...] Los datos [de la encuesta] no brindan información longitudinal sobre empleo ni ingresos; la información sobre capacitación es autorreportada y por lo tanto probablemente no ofrece detalles sobre capacitación de naturaleza informal; no se registra el campo de especialización; se registra solo el episodio de capacitación más prolongado; y no se detalla si la capacitación obtenida se utiliza en el empleo actual. (Arriagada 1990: 332, traducción propia)

En el año 2006, podemos afirmar que aún enfrentamos las mismas limitaciones y que lamentablemente poco se ha avanzado en esta dirección. Para ello es necesario mejorar los módulos de capacitación en las encuestas de hogares y las encuestas a establecimientos, así como realizar estudios longitudinales para egresados y centros de capacitación, retomando y mejorando la línea de investigación de estudios como los de Valdivia y del MTPE sobre los efectos de la calidad y pertinencia de la educación ocupacional en la movilidad ocupacional y laboral, y en la inserción en el mercado de trabajo.

2.3. Intervenciones de política e iniciativas privadas exitosas

Terminamos este balance con una revisión de experiencias exitosas de intervención de política y de iniciativas privadas en el campo de la capacitación para el trabajo aparecidas en el transcurso de la última década. Primero revisamos la experiencia del Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven), un programa de capacitación público que ha logrado superar, aunque a pequeña escala, varios de los problemas del mercado de capacitación peruano; y luego revisamos iniciativas de capacitación para jóvenes emprendedores, que buscan potenciar la capacidad innovadora y de gestión de negocios de jóvenes dispuestos a asumir riesgos y formar sus empresas.¹¹

a) El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven)

ProJoven es un programa del MTPE para la capacitación y el entrenamiento para el trabajo, dirigido a jóvenes pobres de áreas urbanas. Creado en 1996, se basa en la experiencia de programas similares aparecidos en Chile y Argentina. ProJoven nació como respuesta a las precarias condiciones de inserción laboral de la población joven en situación de pobreza. Sus objetivos son mejorar las posibilidades de empleo de sus beneficiarios, así como dinamizar el mercado de capacitación al promover la competencia y la mejora de la calidad de las instituciones que ofrecen cursos de capacitación. Entre los años 1996 y 2005, ProJoven impartió cursos de capacitación a aproximadamente 42.000 jóvenes en diez ciudades del país (Lima, Callao, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Cusco, Piura,

11 Existen otras intervenciones de política activa en el mercado de trabajo e iniciativas privadas que no revisamos aquí, tales como el Programa Femenino de Consolidación del Empleo (PROFECE), el Programa de Ajuste Social Estructural (PASE) y el Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB), entre otros. Al respecto, véase Chacaltana y Sulmont (2004) y Saavedra y Chacaltana (1999).

Huancayo, Chimbote e Iquitos), y un total de 406 instituciones de capacitación ganaron la adjudicación de cursos en el programa, lo cual proporcionó 2.610 cursos de capacitación. La experiencia de ProJoven evidencia que es posible producir impactos positivos en cuanto a generación de empleos de buena calidad y de mejores ingresos con programas de capacitación. Esto se debe a que su diseño contempla el problema de las competencias y la pertinencia de la capacitación e incluye la cuestión de la equidad; a que aplica mecanismos de selección de proveedores y beneficiarios (utilizando un mecanismo de focalización) de manera transparente; a que cuenta con un sistema de evaluación que ha permitido monitorear los impactos del programa; y a que ha funcionado de manera eficiente hasta su decimotercera convocatoria, quizá por ser una unidad pequeña.

El programa funciona con el sistema de convocatorias públicas, tanto para las entidades de capacitación (ECAP) como para los jóvenes beneficiarios del programa. Las ECAP son seleccionadas por ProJoven sobre la base de su experiencia en capacitación, su capacidad administrativa y la pertinencia de los cursos que suelen ofrecer. Las ECAP que participan en la convocatoria se incluyen en el Registro de Entidades de Capacitación (RECAP), y solamente aquellas declaradas aptas por este organismo pueden participar ofreciendo cursos de capacitación a ProJoven. Los beneficiarios de ProJoven son jóvenes pobres de entre 16 y 24 años de edad, con bajos niveles educativos y poca o nula experiencia laboral. La selección de los beneficiarios del programa se hace en dos etapas. En la primera etapa, de focalización, ProJoven realiza un proceso de acreditación de jóvenes elegibles según los criterios del programa. La segunda etapa es de selección de los beneficiarios y son las ECAP las que seleccionan de entre los jóvenes elegibles al grupo de beneficiarios que recibirán la capacitación.

Una característica importante de ProJoven es que proporciona el financiamiento para los cursos de capacitación en ocupaciones de nivel básico o semicalificado, dando prioridad a la capacitación para actividades de carácter productivo, pero no provee la capacitación directamente. En este sentido, funciona como un programa de *vouchers*. Al mismo tiempo, y como parte del proceso de la aplicación a ProJoven, las ECAP deben asegurar la provisión de pasantías en empresas privadas para sus aprendices. Para ello deben presentar “cartas de compromiso” que garanticen la concreción de dichas pasantías. Es decir, el programa busca fomentar la adquisición de competencias para el trabajo que sean pertinentes en el mercado laboral. Los jóvenes beneficiarios de ProJoven reciben capacitación técnica durante tres meses en las ECAP y capacitación práctica durante tres meses en empresas del sector privado. En esta segunda fase, los aprendices adquieren experiencias en el desempeño de las competencias logradas durante la fase técnica y también experiencias específicas ligadas a tareas cotidianas en un determinado empleo. Así, por la vía del diseño del

programa, se ataca directamente el problema de la adecuación y pertinencia de la capacitación.

Otra característica destacable del programa es que cuenta con un sistema de evaluación de impacto. En este sentido, ProJoven es una de las pocas intervenciones de política en el Perú que considera la evaluación rigurosa de sus resultados. A la fecha existen siete evaluaciones de impacto independientes para las distintas convocatorias en las que existe data de evaluación (Galdo 1998; Burga 2003; Chacaltana y Sulmont 2004; Ñopo, Robles y Saavedra 2003; Ñopo y Saavedra 2004; Valdivia y Robles 2003; MTPA 2004). En general, estas evaluaciones encuentran efectos positivos y estadísticamente significativos del programa en cuanto a empleo, formalidad e ingresos. Dos estudios que analizan los impactos del programa sobre los beneficiarios merecen comentarios particulares, pues exploran dimensiones adicionales. El primero, de Chacaltana y Sulmont (2004), utiliza datos de la segunda y cuarta convocatorias y explora la heterogeneidad de los impactos según si los beneficiarios completaron ambas fases de capacitación (técnica y práctica) o solo la fase técnica, y encuentran que los efectos positivos de ProJoven se materializan únicamente para aquellos jóvenes que completan ambas fases. El segundo, de Valdivia y Robles (2002), utiliza datos de la sexta convocatoria y explora los efectos diferenciados por tipo de entidad de capacitación. Valdivia y Robles encuentran que los jóvenes beneficiarios que recibieron capacitación en ONG tienen mayores probabilidades de empleo que aquellos que lo hicieron en otro tipo de ECAP; según sugieren, debido a que las ONG serían más eficientes que otras ECAP para garantizar la culminación de las prácticas laborales de los jóvenes que se capacitan en el programa. Sin embargo, no encuentran ventajas en cuanto a ingresos, por ejemplo.

Recientemente, Díaz y Jaramillo (2005) han evaluado la experiencia de ProJoven con una metodología común y confirman los resultados positivos del programa de evaluaciones previas. Adicionalmente, el estudio presenta un análisis sistemático de la evolución de la participación de ECAP en el programa. Encuentran que, a pesar de la gran cantidad de entidades de capacitación existentes, el número de instituciones educativas que postula a ProJoven es bastante reducido. Esto se puede deber a que muchas instituciones no podrían cumplir con los requisitos de acreditación del RECAP, o a que el financiamiento del programa para cubrir costos de los cursos no sería suficiente para muchas de estas instituciones. Un análisis longitudinal de la participación de las ECAP en el programa revela que existiría un efecto de especialización: las ECAP que participan en más de una convocatoria pública del programa tienden a concentrar su oferta de cursos. Finalmente, un análisis de corte transversal basado en una encuesta aplicada a 120 directores de ECAP, revela que existen diferencias en cuanto a la calidad de infraestructura y capacidad docente entre las instituciones que participan en el programa. A partir de este análisis, Díaz y Jaramillo conclu-

yen que sería difícil masificar la experiencia de ProJoven con el diseño actual, pues al parecer existen serias limitaciones por el lado de la oferta, básicamente en cuanto a calidad y eficiencia.

b) Experiencias de capacitación para “jóvenes emprendedores”

Diversas investigaciones señalan las precarias condiciones en las que los trabajadores se insertan en el mercado de trabajo peruano, en particular los jóvenes. La demanda de mano de obra en el sector formal no ha crecido al mismo ritmo que la oferta de recursos humanos. El empleo informal, el empleo en microempresas y en especial el autoempleo se convierten en las alternativas disponibles para un gran sector de la población, pero sobre todo para los jóvenes. En particular, Yamada (1996) encuentra que, para quienes deciden autoemplearse, el autoempleo funciona como una opción de empleo superior a aquellas que obtendrían como asalariados. Yamada estima que los autoempleados ganan en promedio 28% más que como dependientes. Es decir, el autoempleo no es una situación involuntaria para quienes no consiguen un empleo asalariado sino más bien una elección rentable. En este contexto, es necesario evaluar las ventajas y desventajas de una oferta de servicios de capacitación que prepara, bien o mal, a los individuos para convertirse en asalariados dependientes. Recientemente se han empezado a discutir en el país temas como el de la formación de innovadores y emprendedores.

Jaramillo y Parodi (2003) evalúan los resultados de dos iniciativas privadas orientadas a la formación de una cultura empresarial de la juventud con la finalidad de que los jóvenes puedan crear y administrar negocios exitosos y que a su vez puedan generar empleo. Analizan los casos del Programa de Formación Empresarial de la Juventud (Proyecto JUMP) de CARE-Perú, y del Programa de Calificación de Jóvenes Creadores de Microempresas del Colectivo Integral de Desarrollo (CID). En el primer caso, orientado a jóvenes pobres de 18 a 25 años, se buscaba fomentar la capacidad de crear y administrar negocios. El programa operó en Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Huaraz, Lima y Trujillo, entre octubre de 1999 y marzo del 2001. En el segundo caso, orientado a jóvenes de 15 a 25 años con potencial para crear negocios o que ya habían creado uno, se buscaba capacitar a los beneficiarios para elevar la permanencia de sus negocios en el mercado y para incrementar su capacidad de generar empleo. Este programa operó en Arequipa, Cajamarca, Huancayo, Lima, Piura y Sicuani, entre julio de 1999 y noviembre del 2001. Ambos programas recibieron financiamiento de FONDOEMPLEO y contaron con un diseño que permitió realizar evaluaciones de impacto con grupos de tratamiento (beneficiarios) y de control (no beneficiarios equivalentes a los beneficiarios).

El estudio de Jaramillo y Parodi encuentra que estos programas tuvieron resultados positivos sobre diversos indicadores. Para el Proyecto JUMP se encuentra que no hay diferencias entre beneficiarios y controles en cuanto a las probabilidades de contar con un negocio establecido. Sin embargo, se encuentra que el haber completado todas las fases de la capacitación, incluidas las cuatro etapas de visitas de seguimiento de la gestión del negocio, sí tuvo un impacto positivo y estadísticamente significativo, equivalente a un aumento en 30% de la probabilidad de contar con un negocio. Por otro lado, los beneficiarios del programa de Jóvenes Creadores de Microempresas del CID incrementan en 40% la probabilidad de tener un negocio durante más de un año, y que el crecimiento del empleo en sus negocios fue 17% más elevado con respecto a sus pares del grupo de control. Sin embargo, el resultado más interesante de la evaluación es que el éxito de los programas se materializa en resultados positivos para sus beneficiarios solo cuando se ofrece la capacitación junto con un paquete de servicios que incluye la asesoría en el diseño de planes de negocios, servicios de crédito para la implementación de negocios o apoyo para conseguirlo, sistemas de pasantías y seguimiento de los negocios. Esto implica que, a pesar de presentar resultados positivos, puede resultar difícil hacerlos masivos.

Más recientemente, Jaramillo y Parodi (2005) han podido poner a prueba la solidez de sus conclusiones mediante la implementación de un modelo de evaluación experimental del Programa de Jóvenes Creadores de Microempresas del CID, en Huancavelica. La virtud de este tipo de evaluación es que permite un control adecuado de los sesgos de selección que, como muestra la literatura más reciente, son muy difíciles de controlar. Los resultados confirman sus hallazgos en el sentido de sus efectos positivos sobre los participantes, tanto en relación con la tenencia de negocios como en cuanto a los ingresos de los participantes. En el primer caso, el programa incrementa la probabilidad de tener un negocio en 8 puntos porcentuales. En cuanto a la segunda variable de resultado, la participación en el programa incrementa los ingresos mensuales en 7,7 puntos porcentuales. Estos resultados son particularmente positivos si se considera que la medición de impacto se realizó tan solo seis meses después de concluido el “tratamiento”.

3. GRUPOS VULNERABLES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

La investigación económica sobre los grupos vulnerables en los mercados de trabajo se ha desarrollado de manera muy heterogénea. Si bien la literatura sobre género y empleo data de hace casi tres décadas, solo en los últimos años otras características, como la étnica, han recibido atención. La agenda pendiente es

amplia. Al momento en que escribimos estas líneas no tenemos conocimiento de estudios que se concentren en personas con discapacidades, portadores del VIH-sida y homosexuales en los mercados de trabajo.

3.1. La literatura sobre el género en los mercados de trabajo

En un mundo en el que la participación de las mujeres en los mercados de trabajo ha mostrado cambios importantes, Perú no ha sido la excepción. No solo la participación laboral femenina ha aumentado notablemente, sino que este aumento ha venido acompañado de cambios en las características de capital humano. En los mercados de trabajo, la mujer promedio muestra más años de escolaridad y de experiencia. Sin embargo, hay brechas de género aún muy amplias en comparación con el resto de países de América Latina y del mundo. En el Perú aún existe una alta segregación ocupacional por género; es decir, la prevalencia de “ocupaciones de hombres” y “ocupaciones de mujeres” es aún marcada. Las brechas salariales, altas también, no han disminuido en los últimos quince años. Tal reducción sí se ha dado, aunque de manera heterogénea, en los otros países de la región.

Un primer compendio de la investigación sobre género en los mercados de trabajos peruanos es el de Garavito, Vattuone y Solorio (1997). Allí encontramos referencias a algunos de los primeros trabajos sobre el tema. Es de destacar el trabajo de Del Valle (1976), con su análisis de los determinantes de la participación laboral femenina. La década de 1980, al parecer, no nos ha dejado mayor aporte académico relacionado con estos temas. Ha sido solo al inicio del decenio de 1990 cuando la actividad se retomó. Los trabajos de Marcia Schafgans añadieron importantes piezas al entendimiento de esta participación, vinculándola con decisiones de fertilidad y contribución de las mujeres a las economías familiares (Schafgans 1991a y 1991b).

Luego, los trabajos de Garavito (1994), Flores (1999) y sobre todo Felices (1996) aportaron nuevas luces, específicamente con respecto a las brechas salariales. Utilizando información de la Encuesta Nacional de Niveles de Vida para los años 1991, 1994 y 1997, ellos documentaron la magnitud de las diferencias de género en los salarios y exploraron la hoy famosa descomposición de Blinder-Oaxaca. Según esto, el promedio de los ingresos laborales por hora de los hombres estuvo alrededor de 40% por encima del análogo para las mujeres. Alguna parte de estas diferencias resulta explicada por la diferencia en características de capital humano promedio entre hombres y mujeres (edad, educación y experiencia). Las estimaciones de estos trabajos dicen que tal fracción (explicable) se aproxima a la mitad de las brechas. La otra mitad se puede atribuir a la existencia de características no observables (características de las personas que influyen en sus ingresos pero que no son capturadas por las encuestas, como por ejemplo dinamismo, iniciativa, etcétera) o discriminación.

Ñopo (2004a, 2004b), en un aporte metodológico novedoso, propone una alternativa al enfoque Blinder-Oaxaca, que parece ajustarse mejor a los datos peruanos. Con un enfoque de emparejamientos, el método restringe el cómputo de brechas salariales a aquellos segmentos de la población donde las características de capital humano de hombres y mujeres son comparables. Usando datos para Lima Metropolitana entre 1986 y 2000, este trabajo encuentra una diferencia de salarios no explicada del orden de 28%. Esta técnica de comparaciones emparejadas revela también que la brecha salarial no explicable está distribuida de una manera heterogénea según percentiles de ingreso. Las brechas más amplias se presentan entre la población de menores ingresos. Los salarios por hora de los hombres en el percentil más bajo de ingresos de la población casi duplican los de las mujeres; la brecha de ingresos alcanza un 94% en tal segmento de la población trabajadora. Las menores brechas salariales por género se dan alrededor del percentil 90 de los ingresos laborales.

Otro aporte de este enfoque de emparejamientos es que permite identificar una forma de segmentación del mercado laboral: por un lado, los trabajadores de alrededor de 40 años de edad, casados, con uno o dos hijos, nacidos en Lima, con grado universitario y más de diez años de experiencia laboral, un segmento notoriamente dominado por hombres; por otro lado, un segmento más joven, de alrededor de 30 años, solteros pero con uno o dos hijos, nacidos fuera de Lima, con educación secundaria incompleta y alrededor de tres años de experiencia, dominado por mujeres. No es de extrañar que los salarios en el segmento dominado por hombres se encuentren en el extremo más alto de la distribución, mientras que los salarios en el segmento dominado por mujeres están ubicados en el otro extremo.

Otro aspecto explorado tanto por Felices (1996) como por Ñopo (2004), que es importante resaltar aquí, es el del comportamiento cíclico de las brechas salariales. Si bien el primero encontraba una reducción de las mismas hacia mediados de la década de 1990, el segundo, al mirar los años posteriores, encuentra que tal reducción aumentó en la segunda mitad de la década. Así, para un periodo que cubre los decenios de 1980 y 1990, la brecha salarial por género tiende a aumentar en periodos de recesión y se reduce en periodos de expansión económica. Los salarios femeninos muestran mayor volatilidad que los masculinos. Este es un resultado que bien merece un mayor análisis: ¿por qué esta diferencia en elasticidades de los salarios con respecto al crecimiento de la economía? ¿depende de los sectores en expansión/contracción? ¿depende de otras condiciones macroeconómicas? ¿es simplemente el resultado de discriminación? En los demás países de América Latina las brechas salariales por género no se movieron cíclicamente sino que se redujeron monótonamente. ¿Por qué el Perú es diferente en este sentido?

La segregación ocupacional por género también ha merecido atención. Moreno y otros (2004) reportan que si bien esta alcanza los niveles promedio de América Latina, es bastante alta cuando se la compara con el resto de países del mundo. La incidencia de ocupaciones predominantemente masculinas (choferes y técnicos electricistas, por citar dos ejemplos) y predominantemente femeninas (entre las que podemos citar secretarías y enfermeras) es notoria. Si bien para algunas ocupaciones la participación femenina ha aumentado durante las últimas dos décadas, los salarios relativos de esas ocupaciones con respecto al promedio de la economía se han deteriorado. Tal es el caso de los profesores universitarios. Así, la participación femenina ha aumentado, pero de manera segregada. Las mujeres que han entrado al mercado de trabajo en los últimos quince años lo han hecho en ocupaciones típicamente femeninas, sin conseguir insertarse en las típicamente masculinas, aumentando de esta manera aún más la segregación ocupacional. Por otro lado, estas diferencias en las ocupaciones guardan correlato con las diferencias en los salarios, especialmente en la última década. A partir de 1992 se observan fluctuaciones similares entre el Índice de Duncan y las brechas salariales por género. El año en el que la segregación ocupacional alcanzó un pico, 1997, es el mismo año en el que la brecha salarial registró su valor más alto (el ingreso promedio de los hombres excedió en 73% el ingreso promedio de las mujeres).

Finalmente, el más reciente de los estudios sobre género en el mercado de trabajo es el de Benavides y Ñopo (2005). Extendiendo la técnica de comparaciones emparejadas, ellos analizan la evolución de las diferencias de género en características de capital humano, estructuras ocupacionales, formalidad, dinámica de los mercados de trabajo y salarios. Documentando la evolución de las estadísticas de empleo para las mujeres (con respecto a la de los hombres) para un periodo que va de 1986 al 2001, encuentran áreas de progreso, áreas de evidencia mixta y áreas de deterioro. Una de las áreas en que la situación laboral de las mujeres ha mejorado (con respecto a la de los hombres) es en formalidad. Si para mediados del decenio de 1980 existía una considerable brecha de género en formalidad, para inicios de la siguiente década tal brecha llegó a cero. Un resultado para el que se tiene evidencia mixta es el de los salarios: la brecha salarial por género ha oscilado durante el periodo de análisis. Por último, la segregación ocupacional por género ha aumentado, especialmente entre los autoempleados. Este es un aspecto en el que la situación laboral de la mujer ha sufrido un ligero deterioro. Complementando el análisis econométrico, Benavides y Ñopo hacen también un análisis de las expectativas, basándose en encuestas aplicadas a empleadores que participaron de un estudio cuasi experimental previo. Los resultados de este análisis sugieren la no existencia de marcados patrones de discriminación.

3.2. Los estudios sobre diferencias étnicas y raciales en los mercados de trabajo

Si bien la literatura sociológica hizo algunos avances en estas materias (Oliart 1989, Pozzi-Escot 1989, Callirgos 1993, Mendoza 1993 y especialmente Sulmont 1995 son buenos ejemplos de ello), la literatura económica no mostró resultados sino hasta los trabajos de MacIsaac (1993) y Psacharopoulos y Patrinos (1994). Estos, usando la lengua materna de los ancestros como instrumento para identificar diferencias étnicas, documentaron algunas de las primeras estadísticas al respecto. Entre sus hallazgos encontramos que hay grandes diferencias entre indígenas y no indígenas en el acceso a servicios públicos, agua por ejemplo. Mientras que 45% de aquellos cuyos ancestros hablaban quechua o aimara (indígenas) tenían acceso a red pública de agua potable a inicios de la década de 1990, 80% de los no indígenas lo tenía. Además, mientras el primer grupo llegaba a acumular un promedio de 5,5 años de escolaridad, el segundo mostraba 8,1 años. Estas diferencias en condiciones de vida se reflejan en los mercados de trabajo. Psacharopoulos y Patrinos (1994) encontraron una diferencia en ingresos entre indígenas y no indígenas del orden de 8% después de haber controlado econométricamente por un conjunto de características observables de capital humano. Sin embargo, esta clasificación basada en la lengua materna de los ancestros muestra serias limitaciones en un país que ha experimentado procesos tan prolongados de mestizaje y migración interna. Ha sido solo recientemente que la literatura ha comenzado a mostrar enfoques distintos.

Ñopo, Saavedra y Torero (2004) utilizaron un enfoque multidimensional para analizar las diferencias raciales y étnicas en el Perú urbano. Caracterizando las diferencias raciales de los individuos según su intensidad en un espacio de cuatro dimensiones, este estudio documenta importantes diferencias tanto en los activos como en los mercados de trabajo. En primer lugar, los individuos con mayores características observables que los hagan parecerse a alguien blanco muestran estadísticas más favorables que aquellos con rasgos indígenas: tienen menores tasas de pobreza, trabajan en mayor proporción como empleados (y no como obreros), tienen más años de educación en promedio, poseen mayor acceso a seguros de salud y planes de jubilación, etcétera. En un análisis de los ingresos laborales usando una técnica semiparamétrica, este estudio encontró grandes diferencias que no pueden ser explicadas por características del capital humano de los individuos asalariados. Es interesante que las diferencias supuestamente raciales en los ingresos de los autoempleados resulten por completo explicadas por las características de capital humano. Es decir, no hay evidencia de discriminación racial entre los autoempleados, pero sí habría algunas pistas de su existencia entre los asalariados (públicos y privados).

Figueroa y Barrón (2005), proponiendo una manera de definir grupos étnicos a partir de características geográficas e históricas, documentan diferencias étnicas

en la acumulación de capital humano, los mercados de trabajo y los ingresos. Ellos encuentran importantes diferencias étnicas en términos de educación y acceso a ocupaciones de alta capacitación. Además, si bien las minorías étnicas han experimentado mejoras en términos absolutos, estas mejoras son casi nulas en términos relativos (es decir, son similares a las experimentadas por otros grupos).

Moreno y otros (2004), combinando el enfoque multidimensional introducido en Ñopo, Saavedra y Torero (2004) y un trabajo de campo experimental, diseñaron un estudio con la finalidad de detectar discriminación en algunos segmentos del mercado de trabajo de Lima Metropolitana. Durante más de seis meses, entre el 2002 y el 2003, hicieron un seguimiento a vacantes intermediadas por el servicio del MTPE (la red CIL-ProEmpleo). Recogieron allí información sobre las ofertas de empleo, los requisitos para cubrir cada vacante, la empresa solicitante y las características de capital humano de todos los postulantes (edad, experiencia, educación, sexo y características raciales, entre otras). Este estudio se concentró en tres ocupaciones: asistentes contables y administrativos, secretarías y vendedores. El modo de operación de ProEmpleo brindó, en este caso, el entorno ideal para un estudio destinado a detectar comportamientos discriminatorios. Al recibir una vacante, la red CIL-ProEmpleo publica esta información en sus oficinas (y eventualmente en algunos diarios) y llama a todas las personas interesadas en postular a la vacante. Los interesados se acercan a las oficinas de la red, llenan una ficha de datos, reciben charlas de orientación y pasan por una entrevista. Posteriormente, la red selecciona al grupo de postulantes que satisfacen los requisitos de la vacante y los envía a una entrevista personal en las instalaciones de la empresa solicitante, que toma la decisión final de contratación. De esta forma, las empresas que ofrecen puestos de trabajo a la red reciben grupos de postulantes con características de capital humano homogéneas.

La primera hipótesis de trabajo explorada es la existencia de discriminación por parte de los empleadores en la decisión de contratación, sea por características raciales o de género. Un análisis econométrico de los datos recogidos en el trabajo de campo lleva a concluir que, en general, no hay evidencia estadística para un fenómeno de esta naturaleza. Postulantes con rasgos indígenas tuvieron las mismas posibilidades de ser contratados que los postulantes sin tales rasgos. Postulantes mujeres también tuvieron las mismas posibilidades de ser contratadas que los hombres. Los empleadores que utilizan los servicios de intermediación de la red CIL-ProEmpleo no discriminan.

Adicionalmente, entre la información sobre los postulantes recogida para el estudio se preguntó: “¿Cuál es su pretensión salarial para la vacante a la cual se está postulando?”. Las respuestas revelaron que las mujeres pedían salarios en promedio 7% menores que los que un hombre con similares características de

capital humano pedía en la misma ocupación. Este 7% proviene de un modelo de regresión lineal en el que se estiman las pretensiones salariales, controlando por un conjunto de características observables. Este resultado sugiere la existencia de mecanismos de autoexclusión o autodiscriminación. Según esto, las mujeres reducen sus expectativas salariales con la finalidad de obtener los empleos para los cuales están postulando, anticipando sus menores posibilidades en el mercado de trabajo.

Este puede ser entendido como un mercado en el que existen equilibrios múltiples. Aquí existen por lo menos dos equilibrios. Por un lado, el “mal” equilibrio, en el que las mujeres, anticipando su situación no privilegiada en el mercado de trabajo, deciden invertir menos en su capital humano e invierten menos también en sus procesos de búsqueda de empleo; mientras que, paralelamente, en la otra vera del mercado, los empleadores identifican que las mujeres invierten en promedio menos que los hombres en su capital humano, y discriminan estadísticamente a favor de los segundos (pues, con información limitada, ellos tratan de maximizar su propio beneficio). El resultado de todo esto es un equilibrio como el que observamos en los mercados de trabajo peruano. Por otro lado, podríamos pensar en un “buen” equilibrio, en el que las mujeres invierten en capital humano tanto como los hombres; así, los empresarios, al observar que no hay diferencias en las características promedio de hombres y mujeres, deciden contratar sin tomar en consideración el sexo de los postulantes. El resultado que emerge de esto es un equilibrio sin diferencias entre hombres y mujeres.

Estas diferencias de género en los salarios, que no pueden ser explicadas por características observables de capital humano, requieren un mayor análisis. Aquí presentamos tres posibles explicaciones, no necesariamente antagónicas. En primer lugar, podría tratarse de una limitación del modelo econométrico, al dejar de considerar ciertas variables de capital humano importantes en los mercados de trabajo pero que las encuestas nacionales no capturan (es decir, podrían existir algunas características “no observables” que influyen en los resultados). En segundo término, esta brecha podría atribuirse a la existencia de discriminación por parte de los empleadores en la negociación de salarios. Por último, podría ser que en los mercados de trabajo existan diferencias de género en las expectativas laborales y que, por lo tanto, operen mecanismos de autoexclusión entre las mujeres. El moverse de un equilibrio al otro requiere solo de un choque de información que haga que las mujeres decidan invertir tanto como los hombres en capital humano y que los empresarios vean que no hay diferencias en las características promedio.

Un tema relativamente poco explorado es el de las horas trabajadas. El exceso de horas de trabajo puede representar también una forma de pobreza:

la de tiempo disponible. Así, quienes tienen que dedicar muchas horas a sus trabajos pierden la posibilidad de invertir su tiempo en capacitación (lo que les permitiría aumentar su productividad) o —lo que es peor— pierden la posibilidad de dedicárselo a sus familias. Esta falta de tiempo redonda en un menor desarrollo de capacidades de los hijos, lo que a su vez impactará en el futuro desempeño de estos últimos en el mercado de trabajo (y por lo tanto, en su capacidad de generación de ingresos). Esto configura una forma de trampa de pobreza, no explorada previamente, que bien merece atención.

Un punto de partida muy interesante en este sentido es el de Yamada (2005). Si bien el objetivo último de este estudio es la estimación de la elasticidad-precio de la oferta de trabajo, el autor también encuentra que quienes trabajan más horas en el Perú urbano son hombres, jefes de hogar, con años de escolaridad por debajo del promedio nacional, de hogares con escasos recursos y con más dependientes. Uno podría especular también que estos trabajadores pertenecen a ciertas etnias o que recientemente migraron de zonas rurales. Será muy interesante explorar con mayor profundidad el perfil de estos trabajadores que experimentan “pobreza de tiempo”: ¿es esto una elección o una obligación?; ¿es un problema de productividad por hora de los mercados de trabajo?; ¿qué sucede con el desempeño escolar de los hijos de los hogares que dedican muchas horas al trabajo?; ¿cómo es la distribución de tareas del hogar en estas viviendas? Este aumento de las horas de trabajo que se observa en el Perú urbano no ha sido visto en otros países de la región. ¿Por qué es diferente en el Perú? ¿Qué particularidades del mercado de trabajo peruano hacen que este se haya comportado de manera diferente al resto de la región en general? Recordemos que las diferencias de género en el Perú también muestran una evolución diferente a la del resto de la región.

3.3. Opciones de política para mejorar la posición de la fuerza de trabajo de los grupos vulnerables

De acuerdo con los resultados mencionados previamente, las enormes brechas de género en los mercados de trabajo se podrían explicar a partir de diferencias en las expectativas. Este es otro punto de la agenda de investigación de GRADE actualmente en desarrollo. Es necesario identificar ahora las fuentes de tales expectativas, la manera en que estas se forman y las tomas de decisiones que implican en los individuos (decisiones ocupacionales y de educación o entrenamiento, por citar dos de los ejemplos más interesantes). Por otro lado, las expectativas guardan relación con las oportunidades. En aquellas donde se promueve la inversión en el capital humano de los individuos, existen experiencias positivas de intervención.

Cuando la inversión en capital humano es pertinente —es decir, cuando concuerda con los requerimientos del mercado laboral—, los resultados son positivos tanto para los hombres como para las mujeres. Es el caso del entrenamiento laboral. Las evaluaciones de impacto realizadas al programa de capacitación laboral juvenil ProJoven dan fe de ello (Burga 2002; Chacaltana y Guerrero 2003; Galdo 2000; Ñopo, Robles y Saavedra 2003; Ñopo y Robles 2003; Ñopo y Saavedra 2003 son buenos ejemplos). Más aún: cuando estas intervenciones de política promueven la igualdad de género, los impactos son notables. Confrontando las estadísticas de los beneficiarios del programa con las de un grupo de control después de seis, doce y dieciocho meses de haberse culminado el programa, se encuentran impactos más altos entre las mujeres que entre los hombres. ProJoven incrementa la inserción laboral de las mujeres en 15%, reduce la segregación ocupacional por género en cerca de 20% e incrementa los ingresos laborales mensuales en cerca de 50%. Estos resultados no se desvanecen con el paso del tiempo; al menos no en el mediano plazo.

Tales impactos diferenciados son el resultado de un compromiso de ProJoven con la promoción de la igualdad de género en el acceso a la capacitación. ProJoven procura que los cursos de capacitación que contrata brinden igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, sobre todo en las áreas tradicionalmente con menor participación femenina. Lo que resulta interesante notar aquí es que el costo de tal compromiso es muy pequeño. El costo marginal de la promoción de la igualdad de género, que se implementa mediante subsidios a las madres de familia que participan en el programa, representa solo 1,5% del total de costos operativos de ProJoven.

La escala de operaciones de ProJoven es pequeña en comparación con el tamaño del mercado de trabajo. El programa ha capacitado a 32.000 jóvenes en los últimos siete años, en nueve ciudades del país. Existe aún mucho espacio para la acción de un programa de este tipo. Promoviendo la igualdad de género en el acceso a la capacitación se promueve la igualdad de género en los mercados de trabajo, y el impacto social de una intervención de este tipo es claramente positivo.

Si bien una acción inmediata que se sugiere a partir de lo elaborado previamente es la expansión de las actividades de ProJoven, hay otros campos de acción que también podrían generar beneficios interesantes. Un diseño de políticas que incluya un compromiso por la igualdad de género bien puede ser incorporado en otros programas sociales. Es importante que tal compromiso se traduzca en la generación de los incentivos adecuados sobre los actores relevantes. Como acabamos de mencionar líneas antes, este compromiso con la igualdad de género tiene un costo (todos sabemos que *no hay lonche gratis*), pero los beneficios son largamente superiores.

4. CONCLUSIONES

La revisión de la investigación reciente sobre los tres temas planteados permite plantear algunas conclusiones, así como un conjunto de temas pendientes para la investigación futura.

En cuanto al tema de las instituciones del mercado laboral, sin duda el aspecto central de la investigación y el debate ha sido la reforma de la década pasada, cuyos alcances han sido ampliamente descritos y analizados. Sus objetivos y características son bastante conocidos, aunque existe menos consenso sobre sus efectos. Esto se relaciona con las dificultades metodológicas que comporta el análisis. En tal sentido, se subrayan los esfuerzos realizados por los investigadores para extraer de la información disponible pistas plausibles sobre las relaciones entre las normas y el desempeño del mercado laboral. El avance no ha sido escaso. Se tienen detalladas descripciones de la evolución de las principales variables del mercado, interpretaciones globales de la relación entre cambios institucionales y resultados del mercado, así como estudios enfocados en identificar los efectos de aspectos específicos de la normativa sobre el comportamiento de los agentes y los resultados de empleo, remuneraciones, productividad y formalidad/informalidad.

En la discusión sobre políticas hay coincidencias, discrepancias y temas para futura investigación. Una coincidencia es la necesidad de fortalecer las organizaciones que resuelven fallas del mercado laboral, en especial una autoridad administrativa capaz de hacer cumplir las normas. La discrepancia central se refiere a los mecanismos necesarios para reformar la protección de empleo. La evidencia sugiere que el actual sistema y, en particular, el costo del despido asociado, incide negativamente en la contratación formal. Así, mientras que algunos indican la conveniencia de reducir el costo del despido justo aplicando reformas administrativas (Chacaltana 2001), otros sugieren un “paquete más comprehensivo”: restablecer la función original de la CTS, reducir los topes de duración de los contratos temporales y disminuir la indemnización por despido (Jaramillo 2004a). Hay coincidencia también en cuanto a posibilitar el despido individual por causas objetivas (económicas, tecnológicas o estructurales), hoy posible únicamente para ceses colectivos. Esto es, resolver la paradoja del impedimento legal de despedir por causa objetiva a un trabajador, cuando sí se puede hacer con más, siempre y cuando representen por lo menos un quinto de la planilla de la empresa.

La informalidad es un área prioritaria para la investigación futura. Muchos trabajadores han tenido que (o han optado por) generarse su propio empleo. En esta dirección, un tema pendiente concierne al flujo entre asalarimiento y autoempleo, formalidad e informalidad: ¿qué conexiones existen entre estos?; ¿se trata de mercados duales perfectamente separados?; ¿o existen flujos significativos

de uno a otro, acaso consistentes con una hipótesis de “hacer cola” para entrar al sector formal? En términos más globales, parece ser un tema prioritario identificar los factores que inciden en la transición de la informalidad a la formalidad, así como los factores de riesgo de la transición inversa.

El segundo gran tema es avanzar en la medición de los efectos de los cambios normativos sobre el mercado laboral. Aquí la recomendación es que tan importante como el análisis del costo-beneficio de las normas es establecer los mecanismos metodológicos para evaluar sus efectos sobre el mercado laboral y el bienestar de sus supuestos beneficiarios.

En cuanto a nuestro balance sobre la capacitación en el Perú, las investigaciones de los últimos años muestran que el sistema de educación postsecundario y de capacitación presenta serios problemas que inciden en la efectividad real de la capacitación. El debate educativo señala como punto prioritario mejorar la calidad de la educación básica, pero no debemos dejar de lado los serios problemas de la educación postsecundaria. En particular, el balance encuentra que la oferta y la demanda de servicios educativos de capacitación han aumentado en los últimos años; que existe una elevada heterogeneidad en la calidad de las instituciones que ofrecen servicios educativos de capacitación para el trabajo; que hay poca adecuación entre las carreras y los cursos respecto a la demanda real de recursos humanos; y que el sistema educativo de capacitación cuenta con escasa o nula supervisión y regulación.

Cuando revisamos los estudios que analizan el efecto de la capacitación sobre el empleo y los ingresos, encontramos que coinciden en señalar que los efectos son positivos y diferenciados según el tipo de instituciones que proveen la capacitación. En particular, se encuentra de manera consistente —en diversas investigaciones— que la capacitación en la empresa es la que genera mayores ganancias en términos de ingresos, probablemente debido a que es la más pertinente. Sin embargo, encontramos que no se ha realizado hasta ahora ningún estudio que analice la evolución de los “retornos” a la capacitación y su relación con la expansión de la oferta y demanda de servicios de capacitación. Por otro lado, encontramos algunas limitaciones relacionadas con la estimación de los retornos a la capacitación, ya que las investigaciones no consideran los problemas de selección que pueden sesgar los resultados. Esto se debe principalmente a las serias limitaciones impuestas por la disponibilidad de datos existentes.

Finalmente revisamos las experiencias de ProJoven y de programas para jóvenes emprendedores, intervenciones específicas orientadas a mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Estas intervenciones tienen dos características importantes: son focalizadas, con sistemas específicos para la selección de beneficiarios, y cuentan con sistemas de evaluación de impacto, lo que ha permitido analizar los efectos de las intervenciones sobre su población objetivo. ProJoven es una intervención de política pública orientada a mejorar

la productividad y “empleabilidad” de jóvenes pobres, así como a dinamizar el mercado de servicios de capacitación, con resultados positivos durante sus diez años de implementación. Los programas para emprendedores son iniciativas privadas financiadas por la cooperación internacional y están diseñados como cursos cortos que buscan impulsar el potencial innovador de los jóvenes que se autoemplean, fomentando el “emprededorismo”; los estudios revisados señalan que estas experiencias tienen impactos positivos cuando se consideran en paquetes que incluyen capacitación, monitoreo de negocios y asesoría para obtener financiamiento, por lo que se concluye que sería difícil aumentar la escala de este tipo de intervenciones.

En cuanto a los grupos vulnerables, la investigación reciente ha contribuido a esclarecer aspectos relacionados con las brechas salariales en función del género. Así, se encuentra que en el Perú aún existe una alta segregación ocupacional por género; es decir, la prevalencia de “ocupaciones de hombres” y “ocupaciones de mujeres” es aún marcada. Asimismo, las brechas salariales, siendo altas también, no han disminuido en los últimos quince años. Usando técnicas de emparejamiento, se encuentra que la brecha salarial no explicada por las diferentes características de los individuos es del orden de 28%. Esta brecha no es uniforme a lo largo de la distribución de ingresos; se amplía entre la población de menores ingresos. Por otro lado, se encuentra también que la brecha tiende a aumentar en periodos de recesión y a reducirse en periodos de expansión económica. Un tema para la investigación futura es qué causa este tipo de resultado. Por otro lado, se encuentran avances en cuanto a la participación de la mujer en el sector formal, pero la evidencia en cuanto a remuneraciones es más bien mixta.

En cuanto al tema racial, las diferencias remunerativas parecen explicarse por diferencias en las características de los individuos. Se encuentra, no obstante, evidencia de mecanismos de autoexclusión. Un hallazgo preliminar, que futura investigación deberá poner a prueba, se refiere al rol de las expectativas en la formación de las brechas salariales. Así, decisiones de inversión en educación o capacitación podrían estar produciendo buena parte de la brecha salarial. Finalmente, una nota positiva es el relativamente bajo costo de promover la equidad de género. Tomando como ejemplo el Programa ProJoven, se encuentra que dedicando una pequeña porción del presupuesto a promover la igualdad de género se logran resultados muy alentadores. Esto es algo que debería ser considerado en todas las políticas activas del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADDISON, John y Paulino TEIXEIRA (2001). *The Economics of Employment Protection*. Documento de Trabajo 381. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- ARREGUI, Patricia (1993). "Empleo, ingresos y ocupación de los profesionales y técnicos en el Perú". Notas para el Debate 9. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo, pp. 9-48.
- ARRIAGADA, Ana María (1990). "Labor Market Outcomes of Non-formal Training for Male and Female Workers in Peru", *Economics of Education Review*, vol. 9, n.º 4, pp. 331-342.
- (1989a). "Occupational Training among Peruvian Men. Does It Make a Difference?", World Bank, Policy, Planning, and Research Working Paper, WPS 241.
- (1989b). "The effect of job training on Peruvian women's employment and wages". World Bank, Policy, Planning, and Research Working Paper, WPS 208.
- ARRÓSPIDE, Mario (2000). *Capacitación laboral y empleo de jóvenes en el Perú: la experiencia del programa ProJoven*. Lima, Organización Internacional del Trabajo.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2004). *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina. Informe de Progreso Económico y Social*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- BARRANTES, Roxana y Javier IGUÍÑIZ (2004). *La investigación económica y social en el Perú. Balance 1999-2003 y prioridades para el futuro*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- BENAVIDES, Martín y Hugo ÑOPO (2005). "Women in the Labor Markets. A Problem of Expectations. Perú 1986-2001", informe preparado para Educate Girls Globally-Banco Interamericano de Desarrollo. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- BENAVIDES, Martín; Máximo TORERO y Néstor VALDIVIA (2005). "Pobreza, discriminación social e identidad étnica: el caso de la población afrodescendiente en el Perú". Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo. Mimeo.
- BERNEDO, Jorge (2003). "Empleo y regulación", *Análisis Laboral*, vol. 21, n.º 310, Lima.
- (1999). "Reforma laboral, empleo y salarios en el Perú", en V. E. Tokman y D. Martínez (eds.), *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, pp. 171-195.

- BURGA, Cybele (2003). *Reevaluando ProJoven mediante Propensity Score Matching*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- BURGA, Cybele y Martín MORENO (2001). *¿Existe subempleo profesional en el Perú urbano?*, Investigaciones Breves 17. Lima: Centro de Investigación Económica y Social.
- CALLIRGOS, Juan Carlos (1993). *El racismo: la cuestión del otro (y de uno)*. Lima: Desco.
- CÉSPEDES, Nikkita (2005). “Los efectos de la remuneración mínima en el Perú”, en J. Chacaltana, M. Jaramillo y G. Yamada (eds.), *Cambios globales y el mercado laboral peruano: comercio, legislación, capital humano y empleo*. Lima: Universidad del Pacífico.
- CHACALTANA, Juan (2004). “Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano”. Informe final. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social. Disponible en <<http://cies.org.pe/files/active/0/pm0324.pdf>>.
- (2003). “Desafíos de la política de empleo”, *Economía y Sociedad*, n.º 48. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- (2001). “Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90s: lecciones y perspectivas”, *Economía*, vol. XXIV, n.º 48. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Economía, pp. 133-151.
- CHACALTANA, Juan y Norberto GARCÍA (2004). “Reforma laboral, capacitación y productividad”, en N. García (ed). *Políticas de empleo en el Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social, Centro de Estudios para la Participación, Instituto de Estudios Peruanos y Universidad Nacional de Ingeniería.
- (2001). “Reforma laboral, capacitación y productividad, la experiencia peruana”. Documento de Trabajo 139. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- CHACALTANA, Juan y Gabriela GUERRERO (2003). “¿Qué funciona y qué no funciona en ProJoven. Proceso de capacitación y lineamientos para su medición”. Informe de consultoría. Lima: Centro de Estudios para la Participación.
- CHACALTANA, Juan y Denis SULMONT (2004). “Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo”, en N. García (ed.), *Políticas de empleo en el Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social, Centro de Estudios para la Participación, Instituto de Estudios Peruanos y Universidad Nacional de Ingeniería.
- CLOGG, Clifford y James SHOCKEY (1984). “Mismatch Between Occupational Performance and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis”, *Demography*, vol. 21, pp 235-257.

- DE GRIP, Andries; Lex BORGHANSA y Wendy SMITHS (1998). "Future Developments in the Job Level and Domain of High-Skilled Workers", en H. Heijke y L. Borghansa (eds.), *Towards a Transparent Labour Market for Educational Decisions*. Alderhot: Ashgate.
- DEL VALLE, Delma (1976). *Factores determinantes de la participación de la mujer en el mercado de trabajo*. Lima: Ministerio de Trabajo, Dirección General de Empleo.
- DÍAZ, Hugo (1996). "Capacitación y reconversión laboral en el Perú". Documento preparado para el Seminario Subregional Tripartito "Reconversión y capacitación laboral para el siglo XXI: países andinos", Proyecto RLA/94/M10/SPA de la Organización Internacional del Trabajo.
- DÍAZ, Juan José y Miguel JARAMILLO (2005). "Evaluation of the Peruvian Youth Labor Training Program-PROJoven, 1996-2005". Informe de Consultoría para el Banco Interamericano de Desarrollo.
- ESCOBAL, Javier y Javier IGUÍÑIZ (2000). *Balance de la Investigación Económica en el Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- FELICES, Guillermo (1996). El nuevo papel de la mujer en los mercados de trabajo, en G. Yamada (ed.), *Caminos entrelazados: la realidad del empleo urbano en el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico.
- FIGUEROA, Adolfo y Manuel BARRÓN (2005). *Inequality, Ethnicity and Social disorder in Peru*. CRISE Working Paper 8. Oxford: University of Oxford.
- FLORES MEDINA, Rosa (1999). "La mujer peruana y la brecha salarial". Lima: SASE, Seguimiento Análisis y Evaluación para el Desarrollo. Disponible en <<http://www.sase.com.pe/articulos/documentoo1.doc>>.
- GALDO, José (2000). "Una metodología de evaluación de impacto de los programas de educación y/o capacitación en el mercado laboral: el caso de PROJoven", en E. Vásquez (ed.), *Impacto de la inversión social en el Perú*. Lima, Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico e International Development Research Canada.
- (1998). "La evaluación de proyectos de inversión social: impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven", *Boletín de Economía Laboral*, n.º 9. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
- GARAVITO, Cecilia (1994). "Participación de la mujer en el mercado laboral y diferencial de ingresos por sexo", en L. Elías y C. Garavito (eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC/ATC).
- GARAVITO, Cecilia; María Elena VATTUONE y Fortunata SOLORIO (1997). *La investigación de género en el Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

- GARCÍA, Norberto (2004a). “Las propuestas de política de la Red de Empleo”, en N. García y otros (eds.), *Políticas de empleo en el Perú*. Lima: Centro de Investigación Económica y Social, Centro de Estudios para la Participación, Instituto de Estudios Peruanos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional de Ingeniería, pp. 17-79.
- (2004b). “Productividad, competitividad y empleo: un enfoque estratégico”, en N. García y otros (eds.), *Políticas de empleo en el Perú*. Lima: Centro de Investigación Económica y Social, Centro de Estudios para la Participación, Instituto de Estudios Peruanos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional de Ingeniería, pp. 81-219.
- GARCÍA, Norberto; Juan CHACALTANA, Denis SULMONT, Juan SIERRA, Enrique SATO y Miguel JARAMILLO (2004). *Políticas de empleo en el Perú*, tomos I y II. Lima: Centro de Investigación Económica y Social, Centro de Estudios para la Participación, Instituto de Estudios Peruanos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional de Ingeniería.
- CHACALTANA, Juan y Denis SULMONT (2004). “Políticas activas en el mercado laboral Peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo”, en N. García y otros (eds.), *Políticas de empleo en el Perú*, tomo I. Lima: Centro de Investigación Económica y Social, Centro de Estudios para la Participación, Instituto de Estudios Peruanos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional de Ingeniería, pp. 221-298.
- HAMERMESCH, Daniel (2004). “Labor Demand in Latin America and the Caribbean: What Does Tell Us?”, en J. Heckman y C. Pagés (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Cambridge, Massachusetts y Chicago, Illinois: National Bureau of Economic Research and University of Chicago.
- HECKMAN, James y Carmen PAGÉS, editores (2004). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Cambridge, Massachusetts y Chicago, Illinois: National Bureau of Economic Research and University of Chicago.
- HERRERA, Javier (2005). “Sobre y subeducación en el Perú urbano (1995-2002)”, en J. Chacaltana, M. Jaramillo y G. Yamada (eds.), *Cambios globales en el mercado laboral peruano: comercio, legislación, capital humano y empleo*. Lima: Universidad del Pacífico, pp.181-228.
- JARAMILLO, Miguel (2005a). “Los efectos del salario mínimo sobre el mercado laboral. Evaluando la década de los noventas”. Informe final de investigación presentado al Consorcio de Investigación Económica y Social.

- (2005b). “Teacher Location in Peru: Is there a National Market?”. Ponencia presentada en: Global Conference on Education Research in Developing and Transition Countries, Praga. Disponible en <www.grade.org.pe/download/docs/Paper%20Descentralization.pdf>.
 - (2004a). “La regulación del mercado laboral en Perú”. Informe de consultoría presentado al Proyecto CRECER-USAID. Disponible en <www.grade.org.pe/download/pubs/MJ-Regulacion%20del%20Mercado%20Laboral%20en%20Per%FA.pdf>.
 - (2004b). “Minimum Wage Effects Under Endogenous Compliance. Evidence from Peru”, *Económica* (La Plata), vol. 50, n.ºs 1-2.
- JARAMILLO, Miguel y Sandro PARODI (2005). “Evaluación experimental del Programa de Jóvenes Creadores de Microempresas en Huancavelica”. Informe de investigación, presentado a Fondoempleo. Disponible en <www.grade.org.pe/download/docs/CIDHuancavelica.pdf>.
- (2003). *Jóvenes emprendedores*. Lima: Instituto Apoyo.
- MACISAAC, Donna (1993). “Peru”, en G. Psacharopoulos y H. Patrinos (eds.), *Indigenous People and Poverty in Latin America: An Empirical Analysis*. The World Bank. Latin American and the Caribbean Technical Departments. Regional Studies Program. Report 30, pp. 179-224.
- MENDOZA ARROYO, Amalia, editora (1993). *Cuestión de piel: testimonios de racismo en el Perú*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC/ATC).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2004). Estadísticas Básicas 2004. Disponible en <www.minedu.gob.pe>.
- MTPE, MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2004). Evaluación de Impacto de la Octava Convocatoria. Programa de Capacitación Laboral juvenil PROJoven. Disponible en <<http://www.projoven.gob.pe/descargas/PDF/ev-imp-8va.pdf>>.
- (2002). “Adecuación ocupacional de los profesionales en las principales ciudades”, *Boletín de Economía Laboral*, n.ºs 22-24.
 - (2000). “Estimación de la compatibilidad entre la educación adquirida y la ocupación ejercida por los trabajadores”, *Boletín de Economía Laboral*, n.º 17.
 - (1999). “Oferta de formación profesional en el Perú y su articulación”, *Boletín de Economía Laboral*, n.º 14.
 - (1998). “Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú”. *Boletín de Economía Laboral*, n.º 8.

- (1997). “Capital humano, ingresos, ingresos y duración de los contratos de trabajo”, *Boletín de Economía Laboral*, n.º 6. Lima.
- MORENO, Martín; Eduardo NAKASONE y Pablo SUÁREZ (2003). “Capacitación ocupacional: ¿una oportunidad (perdida) para los jóvenes?”. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo. Mimeo.
- MORENO, Martín; Hugo ÑOPO, Jaime SAAVEDRA y Máximo TORERO (2004). *Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima*. IZA Discussion Papers 979, Institute for the Study of Labor (IZA).
- NORTH, Douglass (1990). *Institutions, Institutional change and economic performance*. Nueva York: Cambridge University Press.
- ÑOPO, Hugo (2004a). *Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps*. IZA Discussion Paper 981, Institute for the Study of Labor (IZA).
- (2004b). “The Gender Wage Gap In Peru 1986-2000. Evidence From A Matching Comparisons Approach”, *Económica*, vol. L, n.ºs 1-2. Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.
- ÑOPO, Hugo y Miguel ROBLES (2002). *Evaluación de programas sociales: importancia y metodologías*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- ÑOPO, Hugo y Jaime SAAVEDRA (2004). “Evaluación del impacto de mediano plazo de ProJoven. Resultados de las mediciones realizadas a los seis, doce y dieciocho meses de culminado el programa”. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo. Mimeo.
- ÑOPO, Hugo; Miguel ROBLES y Jaime SAAVEDRA (2003). *Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil ProJoven*. Documento de Trabajo 36. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- ÑOPO, Hugo; Jaime SAAVEDRA y Máximo TORERO (2004). *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. IZA Discussion Papers 980, Institute for the Study of Labor (IZA).
- OIT-OFCINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). *La reforma laboral en América Latina: un análisis comparativo*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (1990). *El desafío del empleo en América Latina y el Caribe*. Documento de Trabajo 7. Lima: Oficina Internacional de Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OLIART, Patricia (1989). “El cristal con que se mira. Algo sobre género, raza y clase en el Perú”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Mimeo.

- OTOYA, Johan (2004). “La reforma laboral y sus efectos en el derecho colectivo”, ponencia presentada en la Primera Conferencia de Economía Laboral 2004. Lima: Universidad del Pacífico.
- POZZI-ESCOTT, Inés (1989). *La discriminación étnico cultural en la escuela peruana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- PSACHAROPOULOS, George y Harry A. PATRINOS, editores (1994). *Indigenous Peoples and Poverty in Latin America: An Empirical Analysis*. Washington DC: The World Bank.
- RODRÍGUEZ, Javier (1996). *De profesional a taxista: el mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC/ATC).
- RUIZ, José Luis (1996). “El mercado de trabajo en el sector público peruano: 1991-1994”, en G. Yamada (ed.), *Caminos entrelazados. La realidad del empleo urbano en el Perú*. Lima: Centro de Investigación Universidad del Pacífico.
- SAAVEDRA, Jaime (1999). *La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. Serie Reformas Económicas 27. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina (también 1999, Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo).
- (1998a). *Empleo, productividad e ingresos. Perú (1990-1996)*. Documento de Trabajo 67. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- (1998b). *¿Crisis real o crisis de expectativas? El empleo en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. Documento de Trabajo 25. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- (1996). *Perú: apertura comercial, empleo y salarios*. Documento de Trabajo 40. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- SAAVEDRA, Jaime y Juan CHACALTANA (2001). *Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- SAAVEDRA, Jaime y Juan José DÍAZ (1999). *Desigualdad del ingreso y del gasto en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. Serie Reformas Económicas 34. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina-CEPAL.
- SAAVEDRA, Jaime y Eduardo MARUYAMA (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Documento de Trabajo 28. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

- (1999). *Rigidez o flexibilidad del mercado laboral peruano: un análisis económico de la legislación laboral*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- SAAVEDRA, Jaime y Máximo TORERO (2004). “Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru”, en J. Heckman y C. Pagés (eds.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Cambridge, Massachusetts y Chicago, Illinois: National Bureau of Economic Research and University of Chicago.
- SAAVEDRA, José (2004). “Las consecuencias del aumento del salario mínimo en el 2003”, ponencia presentada en la Primera Conferencia de Economía Laboral, Lima, Universidad del Pacífico.
- SCHAFGANS, Marcia (1991a). *The Extent and Impact of Women’s Contribution in Peru, a Descriptive Analysis, in Women’s Work, Education, and Family Welfare in Peru*, editado por B. K. Herz y S. R. Khandker. Washington DC: Banco Mundial.
- (1991b). *Fertility Determinants in Peru, a Quantity-Quality Analysis, in Women’s Work, Education, and Family Welfare in Peru*, editado por B. K. Herz y S. R. Khandker. Washington DC: Banco Mundial.
- SULMONT, Denis (1995). *Exclusión social y empleo: notas para un debate*. Denis Sulmont Samain.
- (1986). *Educación técnica y superior*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- TOPEL, Robert (1991) “Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority”, *Journal of Political Economy*, n.º 99, pp. 145-176.
- TOYAMA, Jorge Luis (2005). “Impactos de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo (2002-2004)”, en J. Chacaltana, M. Jaramillo y G. Yamada (eds.), *Cambios globales y el mercado laboral peruano: comercio, legislación, capital humano y empleo*. Lima: Universidad del Pacífico.
- VALDIVIA, Néstor (1997). “Problemas de calidad y equidad social en la educación superior: el caso de las carreras técnicas en Lima Metropolitana”. Informe de investigación. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- (1994). “Educación superior tecnológica y mercado de trabajo: una aproximación a los factores asociados al desempeño laboral de los egresados”. Informe de investigación. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- VALDIVIA, Néstor y Miguel ROBLES (2002). “Desempeño de las ONGs como proveedores de servicios de capacitación laboral: el caso de ProJoven”. Informe de investigación. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

- VERDERA, Francisco (2000). *Cambio en el modelo de las relaciones laborales en el Perú: 1970-1996*. Osaka: The Japan Center for Area Studies.
- (1995). *Propuesta de redefinición de la medición del subempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*. Documento de Trabajo 22. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- VILLARÁN, Fernando (2001). “Participación de las empresas en la formación de recursos humanos”. Documento de Trabajo 3, MECEP. Lima: Proyecto Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana.
- VON HIPPEL, Aiga (2001). *Grado de ocupación de los egresados del aprendizaje dual del SENATI*. Lima: SENATI.
- YAMADA, Gustavo (2007). “¿Vale la pena el esfuerzo?”. Lima: Informe de Investigación presentado al Consorcio de Investigación Económica y Social.
- (2005). *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*. Documento de Trabajo 71. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- (2004). *Economía laboral en el Perú: avances recientes y agenda pendiente*. Documento de Trabajo 63. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- (1996). “Urban Informal Employment and Self-Employment in Developing Countries: Theory and Evidence”, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 44, n.º 2, pp. 289-314
- YAMADA, Gustavo y Ernesto BAZÁN (1994). “Salarios mínimos en el Perú: ¿cuándo dejaron de ser importantes?”, *Apuntes*, n.º 35.
- YAMADA, Gustavo y Marlon RAMOS (1996a). “El desempeño del autoempleo y la microempresa en Lima Metropolitana”, en G. Yamada (ed.), *Caminos entrelazados. La realidad del empleo urbano en el Perú*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.