

0/5210
E 48 8620 0004
P 15

45848
a. Lema

PROVINCIA DE MENDOZA
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

**"ANALISIS DEL MERCADO LABORAL EN
EL SECTOR URBANO RURAL "**
INFORME FINAL



Julio de 2007

Lic. Iris Margarita Perlbach

INDICE TEMATICO

Introducción	4
Capítulo I: La Demanda de Trabajo en Mendoza	6
1. Introducción	7
2. Evolución del Comportamiento del la Elasticidad Arco Empleo Producto	8
3. Evolución del Comportamiento del la Elasticidad Arco Empleo Salario	12
4. Estimación de la Demanda de Empleo en Mendoza	14
5. Proyección de la Demanda de Empleo en Mendoza	20
Capítulo II: Estimación de Retornos Marginales a la Educación Experiencia y Capacitación	22
1. Introducción	23
2. El Modelo de Retornos Marginales	26
3. Base de Datos y Resultados	27
4. Anexo	40
Capítulo III: Diferencias Salariales - Descomposición Macroeconómica -	49
1. Metodología	50
2. Diferencias Salariales: Mendoza / Regiones de Argentina	53
3. Resultados Obtenidos	57
Capítulo IV: Informalidad en el Mercado de Trabajo de Mendoza. Un Modelo de probabilidad de Ocurrencia	62
1. Introducción	63
2. Modelos de Probabilidad de Informalidad	65
3. Análisis de estadísticos básicos y resultados del modelo	69

Capítulo V: Rol del Estado y las instituciones en el mercado Laboral	80
1. Situación actual y perspectivas del Mercado Laboral en América Latina	82
2. Estado e instituciones laborales	94
3. Políticas laborales	111
4. Recomendaciones de Políticas Laborales	120
Referencia Bibliográfica	137

Introducción

El presente documento es el informe final del estudio “Análisis de Mercado Laboral en el Sector Urbano y Rural” de la Provincia de Mendoza mediante contrato de obra, celebrado con el Consejo Federal de Inversiones, y solicitado por el Ministerio de Economía de Mendoza.

El presente informe se basa sobre a información estadística obtenida en el informe preliminar y avanza en la estimación de modelos econométricos con el fin de obtener robustez estadística en las consideraciones alcanzadas y formular lineamientos de política laboral.

El informe se organiza del siguiente modo:

- El Capítulo I estudia la Demanda de Trabajo de Mendoza. En una primera etapa se analiza el comportamiento que han evidenciado las elasticidades arco empleo producto y empleo salario durante el periodo 1993/2006. Luego se estima un modelo econométrico que permite conocer la función de demanda de trabajo en Mendoza. Finalmente se realizan proyecciones de crecimiento en el nivel de producto, empleo y desempleo para los próximos años.
- El Capítulo II analiza el salario adicional que un ocupado de la Provincia obtendría con la finalización de los diferentes niveles de enseñanza formal, y con la capacitación que le permitiría ejercer puestos laborales con mayores niveles de complejidad. Este punto resulta sumamente relevante para analizar las “señales” que otorga el mercado laboral en pos de la inversión en capital humano y el impacto esperado de las políticas de terminalidad educativa y capacitación laboral implementadas por el Gobierno Provincial. También se analiza en este punto la relación teórica y empírica existente entre educación y crecimiento.

- El Capítulo III estudia las disparidades salariales existentes entre Mendoza y el resto de las regiones de Argentina. Se realizan estimaciones de descomposición microeconómica que permiten inferir si las diferencias salariales obedecen a distintas características observadas entre los trabajadores de cada región o cambios en los vectores de retornos de mercado de dichas características.
- El Capítulo IV analiza la probabilidad de ocupar un empleo informal en Mendoza según las condiciones socio-demográficas del grupo estudiado. Se identifican los estratos sociales que poseen una peor situación relativa dentro del mercado laboral y se estudian los efectos marginales sobre la calidad del empleo al mejorar la educación y capacitación del grupo de referencia.
- Finalmente, el Capítulo V realiza un racconto de los antecedentes, diagnóstico situacional y perspectivas del mercado Laboral en América Latina. Luego se definen un conjunto de políticas oportunas para la promoción de empleo y se estudia cual de ellas se aplica en la actualidad en Argentina y Mendoza. Por último, se realizarán recomendaciones de política pública, para la promoción de empleo en Mendoza, según las características sectoriales, regionales y propuestas de diversos autores abordados.

Capítulo I:

La Demanda de Trabajo en Mendoza

1. Introducción

La sorprendente expansión que ha tenido la demanda de trabajo en los últimos años y la baja tasa de desempleo registrada actualmente en Mendoza, ha generado preocupación entre los analistas del Ministerio de Economía del Gobierno Provincial, debido a que si la demanda de trabajo sigue creciendo al ritmo que lo ha venido haciendo, muy pronto se generaría una escasez en la oferta de este factor de la producción, sobre todo en aquellos perfiles con un alto grado de especialización. Evidentemente, de darse este escenario, se podrían llegar a producir efectos indeseables para la economía mendocina, tales como: desaceleración de la tasa de crecimiento evidenciada en los últimos años, un aumento significativo en los salarios locales que provocarían una pérdida de competitividad si no esta acompañado con un incremento de igual o mayor magnitud de la productividad del trabajo, la necesidad de generar políticas para atraer capital humano desde otras provincias en los sectores más comprometidos, desarrollar política financiera para disminuir el costo del capital, entre otras.

Por estos motivos, en este primer capítulo se analizará el comportamiento que ha evidenciado las elasticidades arco empleo producto y empleo salario durante el periodo estudiado (1993/2006), para luego intentar estimar econométricamente la función de demanda de trabajo en Mendoza, utilizando una construcción teórica muy similar a la utilizada por Martínez, Morales y Valdés¹ para el caso de Chile.

La función de demanda estimada se correrá con los datos analizados en los capítulos anteriores y se agregarán otros datos necesarios para su construcción (la regresión de la función se realizará a través de la metodología de datos de panel) con el objetivo de estimar aquellas variables que determinan el empleo en Mendoza y cuantificar el impacto que cada una de ellas tiene sobre el mismo, para luego hacer algunas proyecciones acerca de su

¹ Martínez, Claudia, Morales, Gustavo y Valdés Rodrigo, "Cambios estructurales en la demanda por trabajo en Chile".

comportamiento. Por otra parte, se estudiará la posibilidad de la existencia de cambios estructurales durante el periodo estudiado, sobre todo después de la devaluación de la moneda nacional acaecida en enero de 2002, la cual produjo un cambio en el comportamiento de muchas variables económicas y financieras.

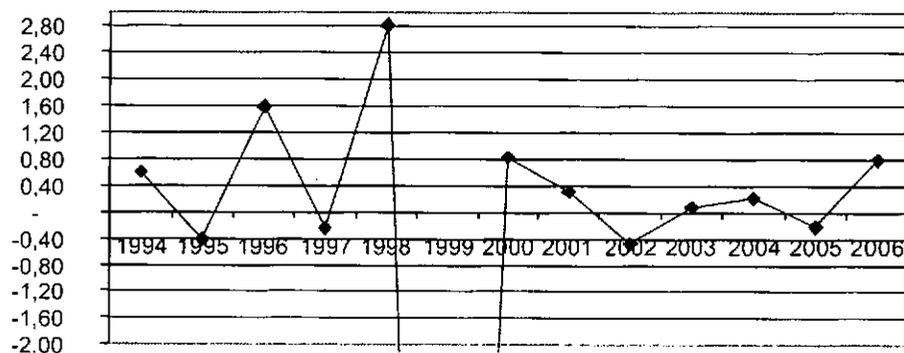
2. Evolución del Comportamiento del la Elasticidad Arco Empleo Producto

La elasticidad empleo producto informa acerca de cuál es la tasa a la cual crecerá el empleo cuando el producto de una economía crece un 1%. Por ejemplo, si la elasticidad producto empleo es de 0,4; significa que, si el producto crece 1%, el empleo lo hará en un 0,4%.

Un análisis sencillo de los datos de la economía mendocina (ver Gráfico 1) muestra un comportamiento bastante errático de la elasticidad arco empleo producto durante el periodo analizado y, en muchas de las observaciones, muestra un signo contrario al esperado según la teoría microeconómica, *ceteris paribus*. De todas maneras, bien es sabido que el resto de las variables son cambiantes en el tiempo y, probablemente, sean la causa de este comportamiento inesperado. Como ejemplo de ello, se puede citar el valor registrado durante el año 1999, el cual alcanzó tal magnitud que no puede verse en la gráfica correspondiente (-21,09).

Una apreciación digna de ser rescatada es, que a partir de la devaluación de 2002, la volatilidad de este indicador disminuyó significativamente, ya que registró un mínimo de -0,47, justamente ese año, y un máximo de 0,78 en 2006. Mientras que durante el periodo estudiado donde rigió la Convertibilidad estos extremos fueron de -21,09 en 1999 y de 2,82 en 1998, respectivamente.

Gráfico 1
Evolución de la Elasticidad Arco Empleo Producto, Mendoza, 1993/2006



Fuente. Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

También es interesante destacar, que a partir de la devaluación de 2002, la tendencia que ha mostrado este indicador es creciente, pero además las tasas de crecimiento interanuales son realmente elevadas. Excepto el dato correspondiente a 2005, el cual es bastante llamativo y curioso como ya apuntamos en capítulos anteriores².

Si se toma como referencia el dato de la elasticidad empleo producto para 2006 (0,78), significa que por cada 10 puntos porcentuales que crece la economía de Mendoza, el empleo lo hace en un 7,8%. Una proporción, realmente, elevada.

Para tener una magnitud de este valor, si se supone que Mendoza durante 2007 crece al 10% (entre el 2003 y el 2006, este indicador creció a una tasa promedio anual del 13%) y se mantiene la misma elasticidad empleo producto de 2006, la economía creará un total de 29.500 puestos de trabajo, *ceteris paribus*, lo que significa casi 5 veces el promedio anual de generación de puestos de trabajo de los últimos 14 años.

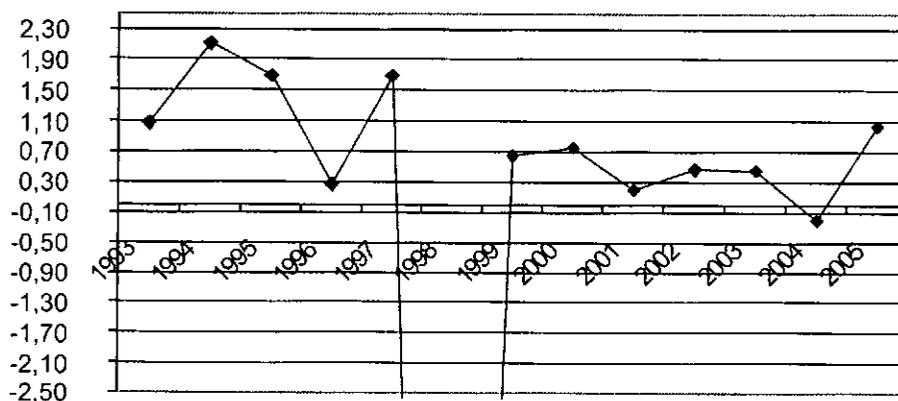
No obstante, hacer este análisis es un poco apresurado todavía, ya que para ello es necesario primero estimar econométricamente la función de demanda de empleo para Mendoza, de la cual se obtendrá como resultado si, realmente,

² Entendemos que habría, probablemente, un error en las estadísticas de empleo relevadas durante ese año.

el crecimiento económico incide sobre empleo y, de hacerlo, determinar la magnitud en que lo hace.

Ahora bien, si se realiza el mismo análisis anterior, pero esta vez para la elasticidad arco horas trabajadas producto, se puede apreciar en el Gráfico 2 que aquí también se mantiene una significativa volatilidad en el comportamiento del indicador y se vuelve a repetir un dato extremadamente fuera de promedio para el año 1999 (-21,01). No obstante, en este caso son muchas menos las observaciones que tienen un signo inverso al esperado según la teoría microeconómica, *ceteris paribus*. No obstante, cabe la misma aclaración realizada anteriormente acerca del permanente dinamismo del resto de las variables relevantes, que inciden en los resultados obtenidos para este indicador.

Gráfico 2
Evolución de la Elasticidad Arco Horas Trabajadas Producto, Mendoza, 1993/2006



Fuente. Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

Nuevamente, acá también se puede observar una menor volatilidad y una tendencia creciente del indicador después de la devaluación de la moneda nacional de 2002; y se vuelve a registrar, como en el caso de la elasticidad empleo producto, un dato curioso para el año 2005.

En cuanto a la tendencia del indicador después de 2002 hasta la actualidad, también se puede decir que es creciente si se analiza el indicador punta contra

punta. Sin embargo, esta tendencia creciente se define por el alto valor alcanzado durante el último año de la muestra.

Haciendo el mismo ejercicio que para la elasticidad empleo producto, si se supone que Mendoza durante 2007 crece al 10% (entre el 2003 y el 2006, este indicador creció a una tasa anual promedio del 13%) y mantiene la misma elasticidad horas trabajadas producto de 2006, las horas trabajadas totales de la economía mendocina crecerían más que proporcionalmente al crecimiento del PBG.

Nuevamente, cabe mencionar, que hacer este tipo de análisis es apresurado todavía, ya que primero necesitamos estimar econométricamente la función de demanda de empleo para Mendoza, para determinar si el crecimiento económico afecta la cantidad de horas reales trabajadas de la economía y, de ser así, conocer la magnitud de ese impacto.

En síntesis, como corolario del análisis simplificado de estas dos elasticidades arco, se puede decir que ambas han mostrado una tendencia ascendente desde la devaluación de 2002, lo cual implica que, se podría esperar a priori del análisis econométrico correspondiente, que el excepcional crecimiento económico registrado durante este periodo aportó en forma significativa al aumento de la demanda de trabajo y, por lo tanto, a la disminución de la tasa de desempleo registrada en Mendoza.

Las razones que justifican el análisis anterior son varias. Una de ellas puede ser la elevada capacidad ociosa que evidenciaban la mayoría de los sectores productivos durante la crisis de 2001/02, lo que permitió sostener el fabuloso crecimiento económico absorbiendo mayoritariamente, en principio, mano de obra. Otra explicación es que, si se observa el crecimiento por sectores, algunos de los que mostraron un mejor desempeño, poseen la característica natural de ser mano de obra intensivos (como por ejemplo el comercio y todos los servicios dirigidos al turismo), por lo que la sustitución por otros factores de la producción se torna dificultoso.

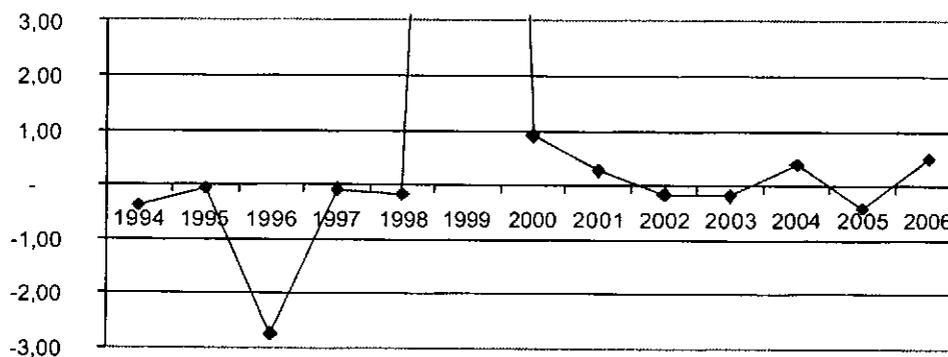
En definitiva, estas incógnitas podrán ser develadas en el siguiente apartado.

3. Evolución del Comportamiento del la Elasticidad Arco Empleo Salario

La elasticidad empleo salario informa acerca de cuál es la tasa a la cual disminuirá el empleo cuando el salario real de una economía crece un 1%. Por ejemplo, si la elasticidad empleo salario es de -0,2; significa que, si el salario real crece 1%, el empleo se reducirá en un 0,2%.

Aquí, al igual que cuando se analizó la elasticidad arco empleo producto, se observa un comportamiento bastante errático (ver Gráfico 3) de este indicador para la economía mendocina durante el periodo bajo estudio y, muchas de las observaciones, muestran un signo contrario al esperado según la teoría microeconómica, *ceteris paribus*. De todas maneras, bien es sabido que el resto de las variables son cambiantes en el tiempo y, probablemente, sean la causa de este comportamiento inesperado. Por otra parte, se vuelve a repetir un valor inusitado del indicador en el año 1999, el cual alcanzó tal magnitud que no puede verse en la gráfica correspondiente (28,48).

Gráfico 3
Evolución de la Elasticidad Arco Empleo Salario, Mendoza, 1993/2006



Fuente. Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

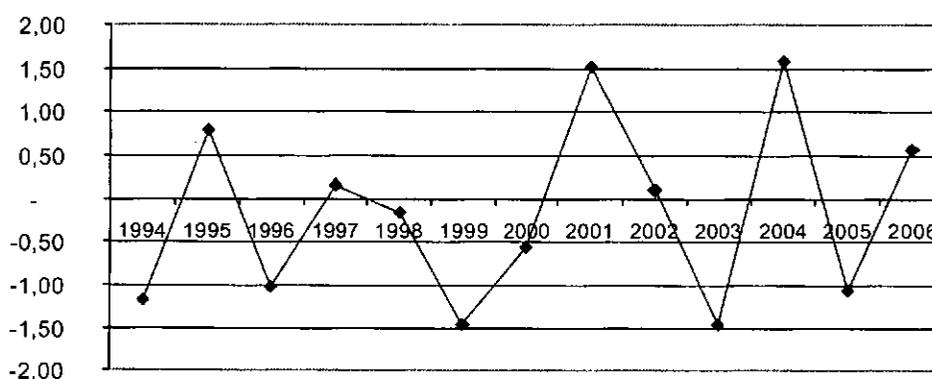
Si se calcula el promedio para los valores de la serie graficada, exceptuando el dato correspondiente a 1999 por su relativa curiosidad, se obtiene un valor de -0,18. Esto implicaría que, si se asume un incremento del salario real del 10% (durante los últimos 3 años de la serie esta variable creció a un promedio anual del 11%), el número de ocupados disminuiría en un 1,8%; *ceteris paribus*.

Ahora bien, si se analiza el comportamiento de la elasticidad arco horas trabajadas salario real por hora trabajada, se puede apreciar en el Gráfico 4

que, también se mantiene una significativa volatilidad en el comportamiento del indicador, con muchas observaciones que tienen un signo inverso al esperado según la teoría microeconómica, *ceteris paribus*. No obstante, si se toma el promedio de los valores registrados, se obtiene que esta elasticidad rondaría alrededor de -0,17; valor muy cercano al promedio obtenido para la elasticidad empleo salario.

De todas maneras, cabe la misma aclaración realizada para el caso de las elasticidades arco empleo producto y horas trabajadas producto. En primer lugar, el constante dinamismo del resto de las variables en el tiempo. Segundo, el hecho de que este tipo de análisis es aún apresurado, ya que antes es necesario estimar econométricamente la función de demanda de empleo para Mendoza, para determinar si los cambios en el salario real por trabajador o por hora trabajada terminan afectando la cantidad de empleos o la cantidad de horas reales trabajadas en la economía, respectivamente.

Gráfico 4
Evolución de la Elasticidad Arco Horas Trabajadas Salario por Hora Trabajada, Mendoza, 1993/2006



Fuente. Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

En síntesis, como corolario del análisis simplificado de estas dos elasticidades arco, se puede decir que ambas han mostrado un comportamiento muy volátil durante el periodo de tiempo bajo estudio.

4. Estimación de la Demanda de Empleo en Mendoza

- El Modelo de demanda

La demanda de empleo a nivel agregado es, por definición, la suma de las demandas por empleo a nivel de cada firma u organización (ya sea privada o estatal).

Por simplicidad, se supondrá que las firmas y organizaciones en Mendoza utilizan dos factores productivos: trabajo (L) y capital (K) para producir un único bien final (Y).

La teoría microeconómica indica que la maximización de los beneficios por parte de las firmas, implica la existencia de una función de costos mínimos, correspondiente a la suma del producto del precio de cada uno de los insumos y el nivel de insumos que maximiza las ganancias. Esta función de costos depende del nivel de producción y del precio de los factores:

$$C = w * L^* + r * K^* = C(Y, w, r) \quad (1)$$

Aplicando el Lema de Shepard sobre la ecuación (1), se llega a la demanda derivada de cada uno de los factores. En particular, en el caso de la demanda de trabajo se tiene:

$$L^d = \frac{\partial C(Y, w, r)}{\partial w} = L(Y, w, r) \quad (2)$$

Una aproximación log-lineal de la ecuación (2) entrega la ecuación teórica base para la estimación de la demanda de empleo:

$$\log L^d = a_0 + a_1 * \log Y + a_2 * \log w + a_3 * \log r \quad (3)$$

En esta última ecuación el parámetro a_1 representa la elasticidad empleo producto, el cual será comparable a la elasticidad arco empleo producto observada y analizada en forma simplificada anteriormente, en la medida que los precios de los factores de la producción permanezcan constantes.

- Modelos de Datos de Panel

La ecuación se estimó utilizando un modelo de datos de Panel, el cual podría expresarse del siguiente modo:

$$y_{it} = X_{it}\beta + \mu_{it}$$

$$u_{it} = \mu_i + \delta_t + e_{it} \quad i=1, \dots, N; \quad t=1, \dots, T$$

Donde X_{it} es un vector fila con K variables explicativas siendo la primera de ellas una constante igual a 1. El objetivo de la estimación es el vector de K parámetros β .

El término de error μ_{it} presenta tres componentes:

- a) μ_i presenta factores no observables que difieren por productos pero no en el tiempo.
- b) δ_t representa shocks que varían en el tiempo pero no por productos.
- c) e_{it} representa shocks que afectan a un individuo en un determinado período específicamente.

Las distintas versiones del modelo de componentes de errores surgen de diferentes formas de especificar el término de error u_{it} . Por simplicidad se supondrá que solo existen efectos individuales por producto, por lo tanto $\delta_t = 0$.

De este modo se pueden plantear tres especificaciones de comportamiento de los residuos de la regresión:

- 1) El caso más sencillo resulta cuando:

$$\mu_i = 0$$

$$E(e_{it} / X_{it}) = 0$$

$$E(e_{it}e_{hs}) = \begin{cases} \sigma^2 & \text{si } i=h \text{ y } t=s \\ 0 & \text{si } i \neq h \text{ o } t \neq s \end{cases}$$

Bajo esta especificación, el término de error μ_{it} satisface todos los supuestos del modelo lineal general. El estimador de mínimos cuadrados ordinarios es el mejor estimador lineal insesgado. El modelo a estimar sería:

$$y_{it} = X_{it}\beta + e_{it} \quad i=1, \dots, N; \quad t=1, \dots, T$$

Bajo el supuesto adicional de normalidad de los e_{it} , el estimador obtenido es asintóticamente eficiente.

Por lo tanto, cuando no existe heterogeneidad no observable, el método de mínimos cuadrados clásico puede ser una alternativa válida.

- 2) El segundo tipo de especificación consiste en suponer que μ_i es una constante diferente para cada individuo, por lo tanto, el modelo lineal es el mismo para todos los individuos excepto por el intercepto. En este caso, los parámetros de interés pueden ser consistentemente y eficientemente estimados agregando N-1 variables binarias, una por cada producto menos una. El modelo a estimar sería:

$$y_{it} = X_{it}\beta + d_{1i}\mu_1 + \dots + d_{(N-1)i}\mu_{N-1} + e_{it}$$

Donde, para cada individuo j , la variable binaria d_{ij} adopta el valor uno si $i=j$ y cero si $i \neq j$. Incorporando en el modelo N-1 variables adicionales se

resuelve el problema de la heterogeneidad. El modelo posee $K + (N-1)$ parámetros

El estimador obtenido (β) es conocido como el estimador de efectos fijos Si e satisface los supuestos del modelo lineal clásico, el método de mínimos cuadrados producirá los mejores estimadores lineales insesgados de β .

- 3) La tercer alternativa consiste en tratar a μ_i como una variable aleatoria no observable, que varía sólo a través de los individuos pero no en el tiempo.

$$y_{it} = X_{it}\beta + \mu_{it}$$

$$u_{it} = \mu_i + e_{it}$$

con:

$$E(\mu_i / X_{it}) = 0, E(e_{it} / X_{it}) = 0$$

$$E(\mu_{it} / X_{it}) = 0, V(\mu_i) = \sigma_\mu^2, V(e_{it}) = \sigma_e^2$$

Los parámetros obtenidos bajo esta alternativa son conocidos como estimadores de efectos aleatorios. Este estimador sigue siendo insesgado pero no eficiente debido a la presencia de autocorrelación inducida por el efecto aleatorio, el cual es constante para cada individuo.

- Resultados Obtenidos

Para estimar la ecuación:

$$\log L^d = a_0 + a_1 * \log Y + a_2 * \log w + a_3 * \log r$$

se utilizaron los siguientes datos:

L^d : Número de ocupados en Mendoza (Fuente: Encuesta Permanente de Hogares).

Y : Producto Bruto Geográfico de Mendoza (Fuente: DEIE y FCE-UNCuyo).

w : Salario promedio real en Mendoza (Fuente: Encuesta Permanente de Hogares).

r : Tasa de interés a empresas de primea línea (Fuente: BCRA).

Los resultados obtenidos de la regresión indican que las únicas variables explicativas de la demanda por empleo en Mendoza durante el periodo analizado según la ecuación (3) con un grado de significancia estadística aceptable, son el PBG y el salario medio real.

Ahora bien, si se trabaja con la hipótesis de que a partir de la devaluación ocurrida en 2002 se produjo un cambio estructural en la economía argentina y mendocina, se corrió el mismo modelo, pero con el agregado de variables dummies para cada una de las variables explicativas. En este caso, se corroboró la existencia de cambio estructural y, además, se vuelve a repetir el resultado antes mencionado. Es decir que, las variables que explican los cambios en la demanda de empleo en Mendoza son el PBG y el salario medio real, aunque los valores obtenidos para los parámetros son un tanto diferentes. En el Cuadro 1 se presentan los resultados del citado análisis econométrico.

Cuadro 1
Elasticidades empleo producto y empleo salario en Mendoza

Periodo	Elasticidades	
	Empleo Producto	Empleo Salario
1993/2006	0,41	- 0,16
2002/2006	0,31	- 0,21

Fuente. Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

Lo primero que resalta del cuadro anterior es que los valores de los parámetros tienen el signo esperado según la teoría microeconómica, *ceteris paribus*.

En el caso de la elasticidad empleo producto, el valor obtenido implica que si la economía crece un 10%, el empleo lo hará en 4,1%. Sin embargo, se nota una

disminución de este indicador si se tiene en cuenta sólo los años post devaluación (ante el mismo ejemplo el empleo crecería un 3,1%). No obstante, y como era de esperarse, los valores obtenidos son significativamente inferiores al observado para el año 2006 (0,78) cuando se realizó el análisis simplificado realizado anteriormente.

Respecto de la elasticidad empleo salario se aprecia que ante un aumento del salario real del 10%, el empleo se resentiría sólo en un 1,6%, lo que resulta en una demanda por empleo bastante inelástica. Sin embargo, si se analiza el valor registrado durante el periodo post devaluación se aprecia un aumento, en términos absolutos, de esta elasticidad (ante el mismo ejemplo, el empleo disminuiría en un 2,1%), lo que estaría indicando una mayor elasticidad salario real de la demanda de empleo en Mendoza, después del cambio de modelo macroeconómico que rige desde principios de 2002.

Si se realiza el mismo análisis econométrico (ecuación 3), pero esta vez utilizando como variable explicativa de la demanda por empleo el salario real por hora trabajada en lugar del salario medio real, se obtiene como resultado que la única variable que explica los cambios en el nivel de empleo son los cambios en el PBG, tanto si se abarca todo el periodo estudiado (1993/2006) como si se toma, solamente, el periodo post devaluación.

En el Cuadro 2 se presentan los resultados para la elasticidad empleo producto y, aunque no son estadísticamente significativos, también se exponen l

Cuadro 2
Elasticidades empleo producto y empleo salario por hora trabajada en Mendoza

Periodo	Elasticidades	
	Empleo Producto	Empleo Salario por hora
1993/2006	0,48	- 0,085
2002/2006	0,38	- 0,090

Fuente. Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

A modo comparativo con la información del Cuadro 1, se puede decir que se mantiene el diferencial entre la elasticidad empleo producto registrada luego de la devaluación de 2002 respecto del valor obtenido para todo el periodo en estudio. De todos modos, hay que mencionar que ambos valores son superiores a los obtenidos en el Cuadro 1.

5. Proyección de la Demanda de Empleo en Mendoza

En este apartado se intentará proyectar la demanda de empleo en Mendoza en el mediano y largo plazo, utilizando los valores obtenidos en el Cuadro 1; y, para lo cual, se asumirán las siguientes premisas.

Supuestos:

Tasa de Crecimiento Anual del PBG: 8%.

Tasa de Crecimiento Anual del Salario Real: 5%.

Tasa de Crecimiento Anual de la Población Económicamente Activa (PEA): 1%.

Si se suponen que se mantienen constante durante los próximos 3 años las elasticidades empleo producto y empleo salario que se obtuvieron como resultado para el periodo 1993/2006 y que el PBG, el salario real y la PEA crecen a las tasas mencionadas, se pueden proyectar el comportamiento de las variables relativas al mercado laboral para Mendoza que se aprecian en el Cuadro 3.

Cuadro 3
Proyección de las variables laborales en Mendoza

Año	Empleo	Desempleo	PEA
2006	378.000	15.000	393.000
2007	383.484	13.446	396.930
2008	389.048	11.852	400.899
2009	394.692	10.216	404.908
2010	400.418	8.539	408.957

Nota: En base a las elasticidades empleo producto y empleo salario

Fuente. Elaboración propia en Base a Indec, DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

De esta manera, para el año 2010 se espera que la cantidad de empleos en Mendoza alcancen casi los 400.500 puestos de trabajo, con una tasa anual de crecimiento de esta variable del 1,5%. Esto, traería aparejado una disminución de la tasa de desempleo hasta alcanzar el 2,1%.

Es importante destacar que estas proyecciones también asumen que la tasa de subempleo demandante se mantiene constante (hoy son alrededor de 30.000 personas), aunque hay que aclarar que este indicador en los últimos 3 años ha disminuido 5 puntos porcentuales (del 13% en 2003 al 8% en 2006, aproximadamente). Estas personas que están dispuestas a trabajar más horas de las que actualmente destinan a sus empleos, podrían actuar como un colchón para sostener las actuales tasas de desempleo en un contexto de altas tasas de crecimiento del producto en los próximos años.

Cuadro 4
Proyección de las variables laborales en Mendoza

Año	Empleo	Desempleo	PEA
2006	378.000	15.000	393.000
2007	379.658	17.272	396.930
2008	381.323	19.576	400.899
2009	382.996	21.913	404.908
2010	384.675	24.282	408.957

Nota: En base a las elasticidades empleo producto y empleo salario post devaluación
 Fuente: Elaboración propia en Base a Indec , DEIE y FCE (Universidad Nacional de Cuyo).

Ahora bien, si se recalculan las proyecciones teniendo en cuenta las elasticidades empleo producto y empleo salario obtenidas para el periodo post devaluatorio (2002/2006), se puede apreciar en el Cuadro 4 que el empleo crecería a una tasa anual significativamente inferior (0,4%), conllevando en este caso a un aumento de la tasa de desempleo actual hasta alcanzar el 6% en el año 2010.

Capítulo II:

Estimación de Retornos Marginales a la Educación, Experiencia y Capacitación

1. Introducción

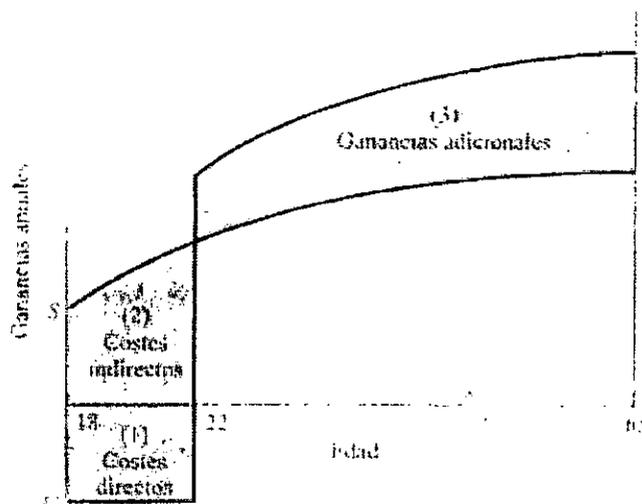
La educación, formación y experiencia de los recursos humanos son considerados elementos fundamentales no sólo para el crecimiento y desarrollo económico de largo plazo sino también para poder competir en una economía cada vez más expuesta a la competencia internacional.

Los trabajadores aportan diferentes niveles de estudios, calificación y formación al mercado de trabajo. Las personas que poseen mayores niveles de educación y formación son capaces de ofrecer una mayor productividad que personas con menores estudios y formación.

Al igual que una empresa que invierte en capital físico espera que aumente su corriente de beneficios netos en un período de tiempo; cuando una persona (o sus padres, o la sociedad en general) realiza un gasto en educación o formación, se prevé que mejorarán sus conocimientos y cualificaciones y por lo tanto sus ingresos futuros.

Los estudios realizados muestran que la educación compensa en el sentido que los trabajadores mejores educados y calificados poseen mayores retornos salariales.

Un modelo sencillo que explica la decisión de invertir en educación universitaria (o capacitación) desde un punto de puramente económico, supone que la persona decidirá estudiar (o capacitarse) si los beneficios superan a los costos. Por ejemplo, los costos monetarios de adquirir educación universitaria generalmente son de dos tipos: directos e indirectos. Los directos representan a los gastos de matrícula, tasas, libros, etc. Los indirectos o de oportunidad son las ganancias a las que se renuncia cuando se decide estudiar y no entrar al mercado de trabajo.



Este modelo sencillo está representado por el gráfico precedente; la curva SS representa la ganancia de la persona que decide no estudiar en la universidad y entrar al mercado de trabajo a los 18 años. La curva UU es el perfil de costos y ganancias de una persona que decide estudiar 4 años en la universidad antes de entrar al mercado de trabajo. El área (1) refleja los costos monetarios directos, mientras que el área (2) refleja la ganancia a la que se renuncia estudiando en la Universidad. El área (3) muestra la ganancia o renta adicional bruta que obtendría la persona con un título universitario en comparación con la que ganaría si sólo tuviera un título secundario.

Una decisión racional comparará los costos con los beneficios (en valores actuales) de encarar una inversión en capital humano.

El aporte empírico del presente capítulo se concentra principalmente en el área (3) del gráfico comentado. Se analizará el salario adicional que un ocupado de la Provincia obtendría con la finalización de los diferentes niveles de enseñanza formal, y con la capacitación que le permitiría ejercer puestos laborales con mayores niveles de complejidad. Este punto resulta sumamente relevante para analizar las "señales" que otorga el mercado laboral en pos de la inversión en capital humano.

Si bien el rendimiento de la educación (y capacitación), y el valor que otorga el mercado laboral a las capacidades adquiridas, debería ser un aspecto

importante para planificar la política pública, existen beneficios sociales o externos relacionados con la educación que deberían considerarse adicionalmente para realizar una eficiente asignación de recursos. Tales beneficios pueden relacionarse con mayores tasas de crecimiento de las unidades económicas regionales, menores tasas de desempleo y pobreza que experimentan las personas mejores capacitadas, con los beneficios intergeneracionales existentes en la educación (los hijos de padres con mayores niveles de estudios crecen con mejores necesidades cubiertas) entre otros aspectos destacables.

Educación y crecimiento

En la discusión pública sobre la importancia de la inversión en educación uno de los argumentos esgrimidos habitualmente es que la educación es un elemento esencial para el crecimiento económico de un país. Tradicionalmente el Estado ha tenido un rol fundamental en el sector educativo en América Latina, cumpliendo el papel de financiar y proveer los servicios educativos.

La literatura teórica apoya este argumento con innumerables modelos que muestran los beneficios individuales y colectivos derivados de la educación (Becker 1964, Mincer 1974, Romer 1986, Lucas 1988, Griliches 1996). Un análisis de la literatura empírica muestra que existe una amplia coincidencia respecto de la existencia de significativos beneficios individuales (Psacharopoulos, 1985 y 1993), pero no resultan claros, desde el punto de vista microeconómico, los beneficios de la educación sobre el desarrollo o crecimiento económico de un país. En el apéndice de este capítulo se plantea un modelo que relaciona el crecimiento económico de los departamentos de Mendoza con los niveles educativos alcanzados por cada departamento. Se trata de determinar la contribución hecha por la mejora en el factor productivo mano de obra, a través de la educación; al cambio operado en la tasa de crecimiento per cápita de la Provincia durante el último quinquenio. Dicho

modelo fue presentado en las Jornadas de la Asociación Argentina de Economía Política (Ver Anexo).³

2. El Modelo de Retornos Marginales

La estimación de retornos del mercado laboral se analizó en función a la teoría de capital humano. Se utilizó una ecuación de ingresos que relaciona el logaritmo del salario laboral por hora trabajada [$\ln(\text{inghora})$], con un conjunto de características individuales que podrían afectar la productividad marginal del individuo. Entre dichas variables se encuentran las relacionadas con el nivel educativo alcanzado; la experiencia potencial y el tipo de empleo que la persona puede desarrollar en función a su capacitación.

Las variables consideradas más relevantes pueden observarse en la siguiente ecuación:

$$\ln(\text{inghora}) = \beta_j \cdot \sum_{j=1}^5 \text{educ}_j + \beta_6 \cdot (\text{exp pot}) + \beta_7 \cdot (\text{exp pot})^2 + \beta_i \sum_{i=8}^{11} \text{capacit}_i + \sum_{k=12}^n X_k \beta_k$$

Donde:

educ_j = nivel educativo alcanzado. Se estimaron seis niveles educativos (primario incompleta, primario completa, secundario incompleto, secundario completo, universitario incompleto y universitario completo).

exp pot = experiencia potencial. Dicha experiencia se estima como la edad menos los años de educación menos seis. Reordenando la ecuación:

$$\ln(\text{inghora}) = \beta_j \cdot \sum_{j=1}^5 \text{educ}_j + \beta_6 \cdot (\text{edad} - \text{añoseduc} - 6) + \beta_7 \cdot (\text{edad} - \text{añoseduc} - 6)^2 + \beta_i \sum_{i=8}^{11} \text{capacit}_i + \sum_{k=12}^n X_k \beta_k$$

³ PERLBACH IRIS, CALDERÓN MÓNICA; "Educación y crecimiento: Evolución de los municipios de Mendoza" XXXIV jornadas de la Asociación Argentina de Economía Política, noviembre de 1999, Rosario Rca Argentina

capacit= Tipo de tarea realizada. Se clasifican 4 tipos de tareas, las que requieren conocimientos y habilidades de índole: profesional, técnico, calificado y no calificado.

X_k = representa al resto de las variables explicativas.

3. Base de Datos y Resultados

La ecuación de salarios se calculó utilizando como herramienta la encuesta permanente de hogares realizada por el Indec durante el segundo semestre del año 2006. Se estimaron ecuaciones de ingresos para el aglomerado del Gran Mendoza y para el total de aglomerados de Argentina excluyendo el Gran Mendoza.

La muestra estudiada se restringe a todas aquellas personas que al momento en que fueron encuestados eran mayores de 18 años y menores de 65 años, se encontraban ocupadas y poseían un salario horario positivo. Se quitó de la muestra analizada a las personas que son cuenta-propistas, patrones y trabajadores familiares sin ingresos. Se trabajó sólo con trabajadores asalariados ya que las bases de datos no permiten separar los retornos provenientes del trabajo y del capital. Tampoco se tuvieron en cuenta aquellos individuos que poseían planes sociales.

El cuadro de estadísticos básicos permite analizar la estructura de los trabajadores asalariados del Gran Mendoza y resto de Argentina (en adelante Argentina). Respecto de los sectores de actividad en el cual se encuentran ocupados los individuos, debe destacarse que los servicios sociales y el comercio emplean aproximadamente a la mitad de los asalariados. Le siguen en importancia el sector industrial y el de servicios privados (transporte, comunicaciones y financieros). En términos relativos, Gran Mendoza muestra una menor participación del sector industrial y una mayor participación del sector comercio, restaurantes y hoteles.

Respecto de los niveles educativos, en Gran Mendoza el 58% de los ocupados posee al menos el nivel secundario completo y el 20% posee nivel universitario completo. Estos índices resultan superiores a los observados para Argentina donde los asalariados con universitario completo alcanza al 18%.

Estadísticos Básicos

Medias de Variables Utilizadas en las Ecuaciones de Ingresos.

Segundo Semestre de 2006

Variable	Media	
	Gran Mendoza	Argentina (sin Gran Mendoza)
Sector de Actividad		
Industria	0,121	0,147
Construcción	0,079	0,072
Comercio Res. y Hoteles	0,209	0,181
Servicios Privados	0,134	0,160
Servicios Sociales	0,332	0,316
Otros	0,125	0,124
Educación		
Primaria Incompleta	0,046	0,060
Primaria Completa	0,181	0,216
Secundario Incompleto	0,197	0,179
Secundario Completo	0,205	0,222
Superior Incompleta	0,165	0,139
Superior Completa	0,205	0,180
Sin Instrucción	0,002	0,005
Calificación		
No Calificado	0,301	0,310
Operativa	0,460	0,469
Técnica	0,161	0,159
Profesional	0,077	0,062
Otras		
Ingreso por hora trabajada (Pesos)	5,75	6,20
Horas Mensuales	166	172
Informalidad	0,40	0,43
Edad	37	37
Experiencia Potencial (Años)	13,5	13,0
Varones	0,55	0,54
Mujeres	0,45	0,46
Estado Civil	0,58	0,59
Jefe de Hogar	0,44	0,49

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.

Nota: Se trabajó con personas asalariadas con declaración de ingresos y horas trabajadas.

Respecto de la calificación laboral, existe una concentración de puestos de trabajo que requieren una calificación operativa (46%) y no calificada (30%); las

calificaciones técnicas y profesional poseen participaciones del 16% y 7,7% respectivamente. Dichas ponderaciones resultan similares tanto en Gran Mendoza como Argentina.

Las variables relacionadas con la edad y experiencia potencial de los asalariados también muestran similares valores en ambas muestras analizadas; la edad y experiencia potencial promedio de los asalariados alcanza los 37 y 13 años respectivamente.

En Gran Mendoza, en promedio un asalariado trabaja 166 horas al mes, mientras que en Argentina se advierte una carga horaria de 172 horas al mes.

A pesar de no advertirse diferencias significativas en las variables observables que contribuyen a generar el capital humano de los asalariados (incluso parte de las mismas poseen valores marginalmente mejores para Gran Mendoza) se advierte un menor salario por hora trabajada en Gran Mendoza (\$5,75) respecto de Argentina (\$6.20). La explicación de esta diferencia se estudiarán en capítulos sucesivos del informe.

A continuación se exponen los resultados de las regresiones; es importante aclarar que los retornos obtenidos son resultados de un análisis condicionado.

Se analiza el retorno salarial de una variable "controlando" la muestra con el resto de las variables explicativas utilizadas en el modelo. Por lo tanto, el análisis empírico de las ecuaciones de Mincer permite estimar la contribución "específica" de cada una de las características del trabajador.

Por ejemplo, si busca obtener cuanto aumenta el salario de una persona que tiene secundario completo respecto de una persona con primario completo; el retorno marginal estimado supone que solo varía el nivel educativo ya que las personas comparadas poseen: el mismo sexo, igual experiencia potencial, se desempeñan en el mismo sector de actividad económica, poseen la misma carga horaria, igual estado civil, igual tipo de tarea realizada, idéntica condición de formalidad laboral, entre otras variables de control utilizadas.

Dicho de otro modo, se estudian retornos diferenciales para personas cuyas características observables son idénticas a excepción de la variable analizada. Se definen a continuación todas las variables de control utilizadas en las regresiones.

Variables Utilizadas en las Regresiones de Mincer

Variables	Descripción
exppot	Experiencia potencial= edad - años de educación - 6.
expot2	Experiencia potencial al cuadrado.
inf	Aportes jubilatorios (informalidad). Variable binaria: 1=con aportes, 2 = sin aportes.
sect0	Otros sectores económicos. Variable binaria.
sect1	Sector Industrial. Variable binaria.
sect2	Sector Construcciones. Variable binaria.
sect3	Sector Comercio Restaurantes y Hoteles. Variable binaria.
sect4	Sector servicios privados (transporte, comunicaciones y financieros). Variable binaria.
sect5	Sector servicios sociales y comunales. Variable binaria.
hsmes	horas trabajadas por mes. Variable binaria.
pní	Educación primaria incompleta y sin instrucción. Variable binaria.
pric	Educación primaria completa. Variable binaria.
seci	Educación secundaria incompleta. Variable binaria.
secc	Educación secundaria completa. Variable binaria.
unii	Educación superior incompleta. Variable binaria.
unic	Educación superior completa. Variable binaria.
estciv	Estado Civil. Variable Binaria.
jefe	Jefe de Hogar. Variable binaria.
nocalifi	Ocupación no calificada. Variable binaria.
opera	Ocupación operativa. Variable binaria.
tecnica	Ocupación técnica. Variable binaria.
profes	Ocupación Profesional. Variable binaria.
_cons	Constante.
linghora	Logaritmo del Ingreso Horario

El próximo cuadro muestra los resultados de las estimaciones econométricas realizadas; para cada variable explicativa del salario se detalla el coeficiente y el estadístico t.

Ecuaciones de Ingresos. Retornos Marginales Estimados.

**Gran Mendoza y Mercado Laboral Urbano de Argentina (sin Mendoza).
Segundo Semestre de 2006**

Variable	Gran Mendoza		Argentina	
	Coefficiente	T. St	Coefficiente	T. St
sexo	0,077	5.45	0,119	7.25
exppot	0,017	4.30	0,012	14.05
expot2	-0,00028	-3.56	-0,00018	-9.94
inf	-0,564	-16.78	-0,710	-98.73
sect0	0,089	1.46	-0,009	-0.67
sect2	-0,026	-0.41	0,000	-0.01
sect3	-0,050	-0.99	-0,066	-5.71
sect4	-0,058	-1.07	0,026	2.12
sect5	-0,082	-1.68	-0,087	-8.03
hsmes	-0,002	-9.91	-0,003	-55.00
pric	0,128	1.72	0,081	6.01
seci	0,236	3.10	0,171	11.88
secc	0,308	3.89	0,275	18.94
unii	0,460	5.57	0,361	22.21
unic	0,519	5.96	0,534	31.39
estciv	0,086	2.80	0,105	16.13
jefe	0,156	5.05	0,146	22.15
opera	0,199	5.33	0,198	24.67
tecnica	0,447	8.13	0,347	29.61
profes	0,644	9.18	0,629	39.74
_cons	1,336	13.68	1,603	76.46

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.

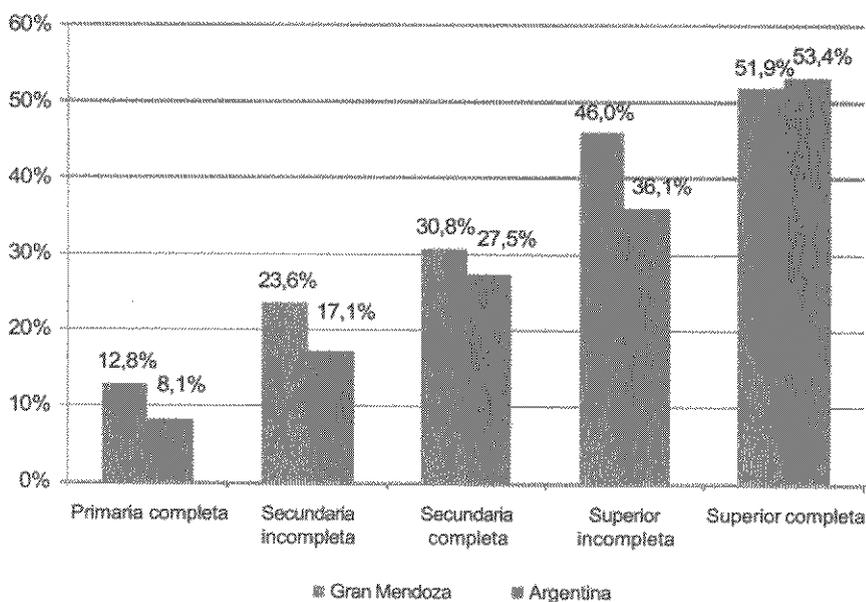
Nota: Se trabajó con personas asalariadas con declaración de ingresos y horas trabajadas.

Categoría omitida: Sector industrial, educación primaria incompleta, y tipo de ocupación no calificada.

- Retorno Marginal a la Educación

Como se mencionó anteriormente se consideraron seis niveles educativos de los trabajadores asalariados. Todos los retornos se estiman en la regresiones econométricas respecto del menor nivel educativo (primario incompleto). Por lo tanto, cada retorno debe leerse como "el cambio porcentual en el ingreso por hora trabajada que debería esperarse para un individuo que aumenta su educación desde primaria incompleta a la categoría educativa analizada" (por ejemplo: de primaria incompleta a secundaria completa).

**Retornos a la Educación.
Gran Mendoza y Argentina.
Segundo Semestre de 2006**



Nota: Retorno marginal respecto de una persona con educación primaria incompleta.

Los coeficientes de retornos a la educación observados en las regresiones resultaron estadísticamente significativos (para un intervalo del 95% de confianza).

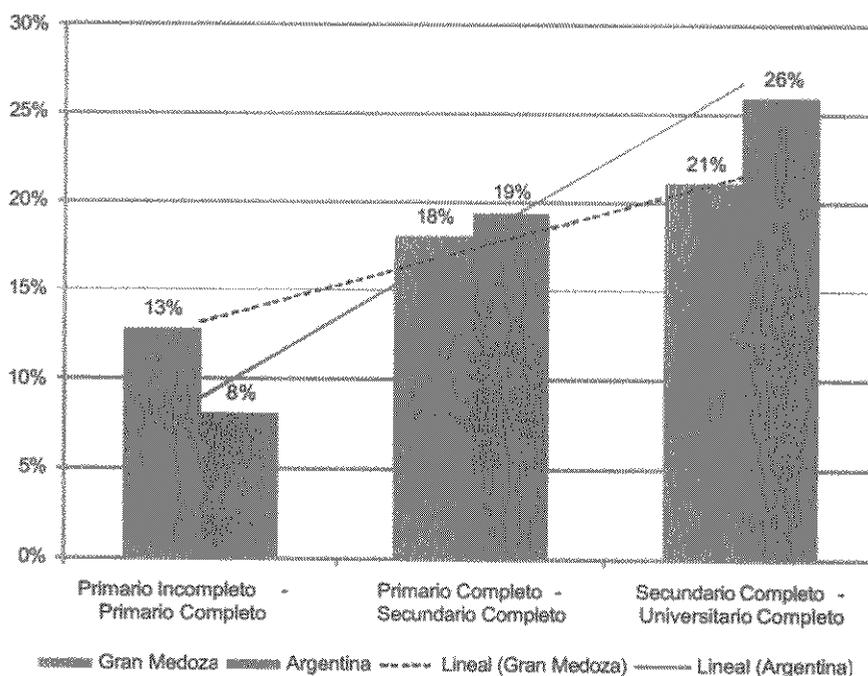
Los retornos resultan crecientes a medida que el trabajador alcanza mayores niveles educativos. Por lo tanto, una persona sin educación obtendría en Gran Mendoza un incremento en su retorno del 12,8% si finaliza la primaria, del 30,8% si finaliza el nivel secundario y del 51,9% si finaliza la educación universitaria.

Un punto llamativo del análisis es el bajo retorno marginal en Gran Mendoza al pasar de un nivel educativo universitario incompleto a universitario completo (el retorno adicional en este caso alcanza sólo los 6 puntos).

En el gráfico sucesivo se muestra el retorno adicional obtenido al finalizar cada nivel educativo respecto del nivel anterior. Se advierte que la tendencia de retornos marginales al terminar sucesivos niveles de educación es creciente; es decir al terminar la primaria el retorno salarial se incrementa un 13% en Gran Mendoza. Si con su nuevo nivel educativo (primario completo), la persona decide terminar un nivel más aumentaría su retorno un 18%; y finalmente, si

decide terminar el nivel superior lo haría en un 21%. Como puede observarse, el retorno marginal de pasar de nivel a nivel es creciente en Gran Mendoza, sin embargo los mismo resultan más creciente aún en el resto de los aglomerados del país. Comparando las tendencias de los retornos a la educación, podría indicarse que el mercado de trabajo otorga mayores incentivos a la educación en Argentina respecto de Gran Mendoza.

Retornos a la educación Respecto del Nivel Educativo Precedente
Gran Mendoza y Argentina.
Segundo Semestre de 2006



Nota: Retorno marginal respecto de una persona educada con el nivel precedente al analizado.

- Retorno Marginal a la Experiencia

La teoría de capital humano establece que el ingreso horario podría seguir una relación cuadrática con la edad o experiencia potencial. Por lo tanto, la experiencia laboral obtenida a lo largo del tiempo posee procesos de acumulación y destrucción de capital humano.

Dicha relación se presenta en las ecuaciones de salario estimadas mediante los coeficientes β_2 y β_3 , los cuales resultan positivos y negativos respectivamente.

En las ecuaciones siguientes se observa el efecto marginal de incrementar la experiencia potencial.

$$\partial \ln(\text{inghora}) / \partial \text{exp pot} = \beta_6 + 2\beta_7(\text{exp pot})$$

$$\partial^2 \ln(\text{inghora}) / \partial^2 \text{exp pot} = 2\beta_7$$

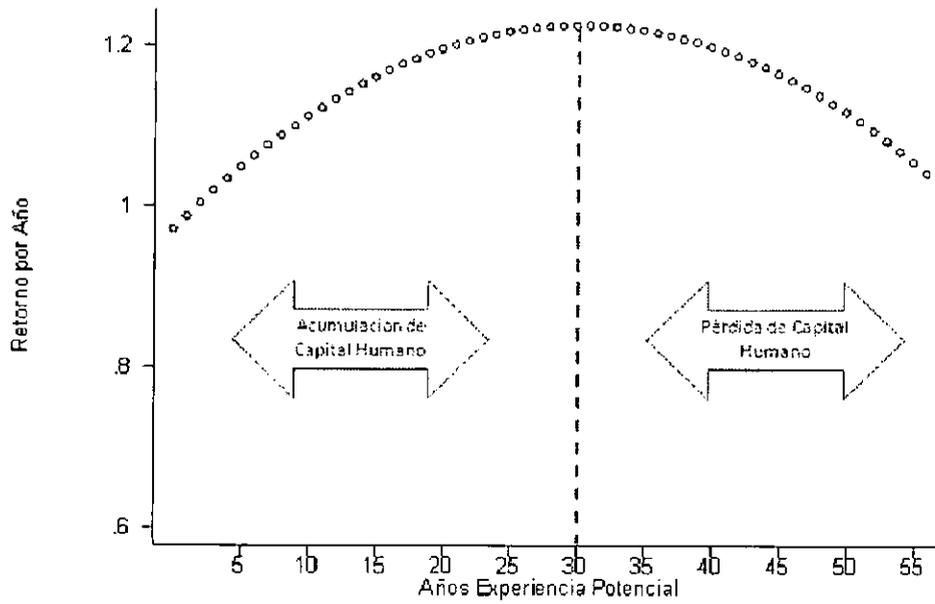
Los signos de los coeficientes son: $\beta_6 > 0$; y $\beta_7 < 0$; por lo tanto:

$$\partial^2 \ln(\text{inghora}) / \partial^2 \text{exp pot} = 2\beta_7 < 0$$

La función que muestra la experiencia potencial posee un máximo. El efecto de la experiencia sobre el ingreso es positivo sólo hasta un determinado valor, a partir de entonces un año adicional de experiencia se traduce en una variación negativa del ingreso horario.

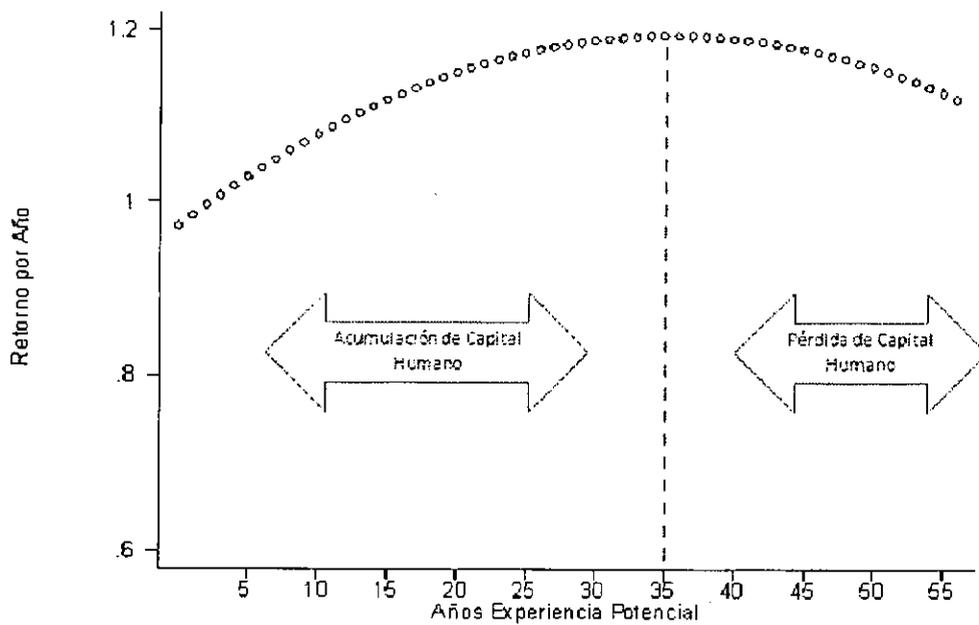
Empíricamente se estimó la función cuadrática de retornos en función a la experiencia potencial de los ocupados. Los coeficientes obtenidos (β_6 y β_7) resultaron estadísticamente significativos para Mendoza y Argentina.

Retornos por Año de Experiencia Potencial.
Gran Mendoza.
Segundo Semestre de 2006



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.

Retornos por Año de Experiencia Potencial.
Argentina.
Segundo Semestre de 2006



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.

Idealmente, la experiencia laboral debería medir la contribución al capital humano producto de aprender a hacer el trabajo por la simple práctica o por la capacitación recibida en el lugar de trabajo.

La evidencia empírica muestra un retorno positivo durante los primeros años que la persona adquiere experiencia en el mercado. El mismo crece a tasa decreciente hasta llegar a un máximo; a partir del cual cada año de experiencia potencial adicional genera un retorno negativo. Existen autores que relacionan este comportamiento con cambios tecnológicos, innovaciones de procesos, entre otros aspectos que traen aparejado una demanda creciente de habilidades relacionadas con la creatividad y adaptación a escenarios laborales cambiantes. Estas características suelen jugar en contra de aquellos trabajadores de mayor edad, los cuales poseen una desventaja al momento de mostrar mayor flexibilidad ante las nuevas realidades del mundo laboral.

Un dato interesante es que el proceso de acumulación de capital humano de la experiencia resulta más corto en Mendoza respecto de Argentina. En la Provincia a partir de los 30 años de experiencia potencial comienza el período de pérdida de capital humano; mientras que el país dicho período comienza a partir de los 35 años.

- Retorno Marginal según Tipo de Ocupación

Otra alternativa de medición de la prima utilizada en trabajos empíricos consiste en analizar el diferencial salarial por tipo de tarea realizada.

El clasificador nacional de ocupaciones establecido por el Indec articula y desagrega los grupos ocupacionales en función de la división singular del trabajo existente al interior de las unidades económicas.

Las dimensiones ocupacionales seleccionadas se refieren a la complejidad ocupacional o calificación. Estas dimensiones se determinan mediante los conocimientos y habilidades requeridas a las personas que ejercen la ocupación; por ende califica el grado de complejidad de las ocupaciones y no de las personas. En definitiva, la calificación ocupacional determina la

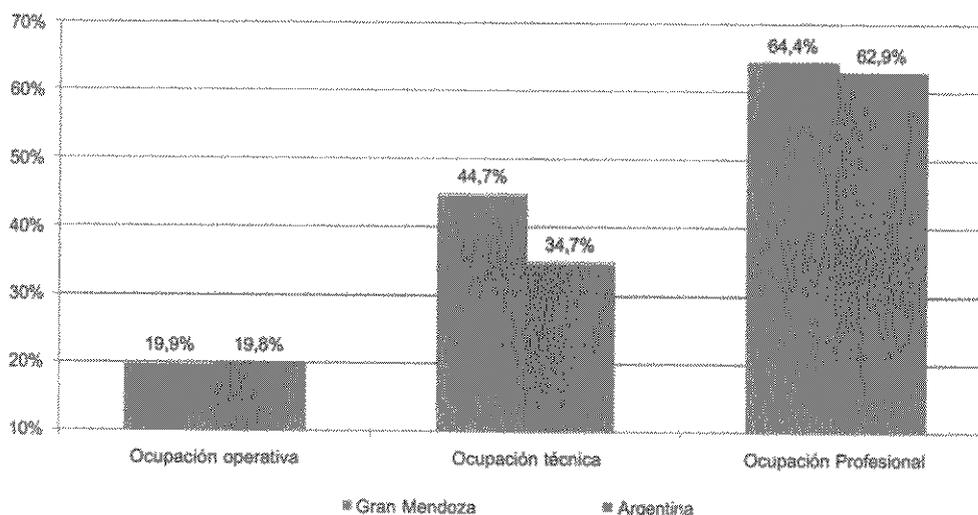
complejidad de las tareas desarrolladas, no la formación educativa o experiencia laboral de las personas que la desarrollan.

Las categorías ocupacionales definidas son las siguientes:

- Ocupación profesional: son las que por las actividades o acciones que se realizan (fundamentalmente múltiples, de secuencia cambiante e innovadora) y por los instrumentos que se utilizan (centralmente procesos intelectuales) requieren de conocimientos teóricos de orden general y específico adquiridos por capacitación formal específica o eventualmente por experiencia laboral equivalente.
- Ocupación técnica: son las que por las actividades o acciones que se realizan (generalmente múltiples y diversas) y los instrumentos que se utilicen (generalmente procesos intelectuales, herramientas, máquinas y equipos complejos), requieren de habilidades manipulativas y de conocimientos teóricos de orden específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las reglas que rigen tales procesos, adquiridos por capacitación formal y/o experiencia equivalente.
- Ocupación operativa: son las que por la diversidad de actividades o acciones que se realizan y por los instrumentos que se utilizan (generalmente herramientas y/o maquinarias o equipos simples) requieren habilidad manipulativa, atención, rapidez y de conocimientos específicos adquiridos por capacitación previa específica y/o experiencia laboral equivalente.
- Ocupación no calificada: son las que por las acciones que se realizan (simples, reiterativas y de poca diversidad) y por los instrumentos que se utilizan (instrumentos simples y el propio cuerpo) no requieren de

habilites o conocimientos previos, sino sólo los provistos por una breve instrucción inicial.

**Retornos según Tipo de Tarea Realizada.
Gran Mendoza y Argentina.
Segundo Semestre de 2006**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.
Nota: Retorno marginal respecto de una persona con ocupación no calificada.

La estimación de retornos adicional según tipo de tarea realizada se realizó respecto del nivel no calificado. Todos los coeficientes de retornos obtenidos resultaron estadísticamente significativos tanto para Mendoza como para Argentina.

Por lo tanto, como puede observarse, al pasar de una ocupación no calificada a una operativa se obtendría un retorno adicional de 20% aproximadamente. Por otro lado, pasar de una ocupación no calificada a una profesional generaría un retorno adicional mayor al 60%. Hasta aquí no se observan retornos marginales diferenciados en la Provincia y en el País. Sin embargo, el retorno adicional por realizar una tarea de calificación técnica alcanza el 44,7% en Mendoza y el 34,7 en Argentina.

Por lo comentado, puede deducirse que los puestos de trabajo que requieren calificaciones profesionales y técnicas generan un valor agregado, y por lo

tanto una retribución salarial, significativamente mayor que los puestos no calificados o con calificación operativa. En este sentido, es importante destacar el mayor retorno que generan las actividades con calificación técnica en Mendoza respecto de Argentina. Dada las condiciones de la demanda, este hecho estaría mostrando una situación de mayor escasez relativa de ocupados con perfil laboral técnico en Mendoza respecto del total país.

ANEXO Capítulo II: EDUCACIÓN Y CRECIMIENTO: EVOLUCIÓN DE LOS MUNICIPIOS DE MENDOZA

El tema del crecimiento económico ha sido una preocupación central durante estos últimos dos siglos. Tiene que haber crecimiento para que puedan mejorar los niveles de vida de una población que va en aumento. La conjunción de la educación, con la capacitación y el crecimiento económico se presenta como un problema a resolver y como un desafío para los gobiernos en este fin de milenio.

En la discusión pública sobre la importancia de la inversión en educación uno de los argumentos esgrimidos habitualmente es que la educación es un elemento esencial para el crecimiento económico de un país. Tradicionalmente el Estado ha tenido un rol fundamental en el sector educativo en América Latina, cumpliendo el papel de financiar y proveer los servicios educativos.

La literatura teórica apoya este argumento con innumerables modelos que muestran los beneficios individuales y colectivos derivados de la educación (Becker 1964, Mincer 1974, Romer 1986, Lucas 1988, Griliches 1996). Un análisis de la literatura empírica muestra que existe una amplia coincidencia respecto de la existencia de significativos beneficios individuales (Psacharopoulos, 1985 y 1993), pero no resultan claros, desde el punto de vista microeconómico, los beneficios de la educación sobre el desarrollo o crecimiento económico de un país.

El objetivo del trabajo es cuantificar el potencial efecto de la educación sobre el crecimiento económico de una región. Se analizará el efecto de la educación sobre el crecimiento económico de Mendoza, tomando como unidades geográficas los 18 municipios de la Provincia. Se tratará de determinar la contribución hecha por la mejora en el factor productivo mano de obra, a través de la educación; al cambio operado en la tasa de crecimiento per cápita de la Provincia durante el último quinquenio. Para establecer las variables de capital humano por departamento, se cuenta con una amplia batería de indicadores relacionados con el nivel educativo y el estado sanitario, tales como esperanza de vida al nacer y tasa de mortalidad infantil, todos estos sintetizados a través del Índice de Desarrollo Humano (IDH), que se calcula

para cada municipio, y que se introduce como una variable más en el modelo empírico a estimar.

ANTECEDENTES

Existe abundante evidencia de los beneficios de la educación a nivel individual, independientemente de su relación con el crecimiento económico, obtenida evaluando los retornos pecuniarios derivados de la educación. Usualmente, estos estudios también calculan tasas de retorno sociales que, sin embargo, no incorporan explícitamente las externalidades que supuestamente genera la educación. Esta falencia, y la dificultad en general para medir dichas externalidades realza el valor de las estimaciones con modelos macroeconómicos. Si se supone que todas las externalidades de la educación se reflejan en términos del crecimiento del producto, entonces los modelos que utilizan datos macroeconómicos estarían captando de manera más adecuada los efectos de la educación.

El instrumento macroeconómico tradicionalmente usado para explicar los procesos de crecimiento económico es el denominado *modelo neoclásico*, que reconoce su antecedente en Solow (1956) y cuya versión simple postula que la producción depende de los insumos empleados y de la tecnología disponible. A pesar de su consistencia interna y de su empleo exitoso durante mucho tiempo, el modelo tiene limitaciones importantes. La primera de ellas es que supone rendimientos constantes a escala, cuya predicción estaría en desacuerdo con la historia económica mundial, puesto que esta parece mostrar un desarrollo económico creciente. Arrow (1962) resolvió esta dificultad adoptando una forma de capital humano definido como *learning by doing* esto significa que cuando las empresas incorporan bienes de capital adquieren nuevos conocimientos asociados con su empleo que mejoran los rendimientos. Estos conocimientos se esparcen en la economía sin costo adicional, logrando a nivel agregado generar rendimientos crecientes inclusive. La idea básica en las nuevas investigaciones, es que la inversión en adiestramiento de los trabajadores crea externalidades positivas. Esto es, las inversiones no sólo mejoran la capacidad productiva de la empresa inversionista o del trabajador, sino también la

capacidad productiva de otras empresas y trabajadores relacionados. Esto puede ocurrir si hay derrame de conocimientos entre las empresas o los trabajadores que están usando nueva tecnología. Una empresa obtiene cierta experiencia nueva y otras empresas de la vecindad pueden aprovechar ese conocimiento. Estos derrames del conocimiento pueden contribuir a explicar la razón de que las compañías de alta tecnología tienden a agruparse en áreas específicas, como el Silicon Valley cerca de San Francisco. Barro y Sala-i-Martin (1995) incorporan la maximización del bienestar condicionado por la tecnología y el entorno económico, proporcionando una tasa de crecimiento que evita la limitación que impone la convergencia.

La segunda limitación apareció a la luz de las contrastaciones empíricas que revelan estimaciones sesgadas de los coeficientes. Mankiw, Romer y Weil (1992) corrigen esta limitación incorporando a la función de producción el capital humano como variable explicativa, dentro de la misma especificación Cobb-Douglas. Esto proporciona un mejor ajuste de los coeficientes al ser contrastados con la realidad.

En forma convincente Denison demuestra que la educación juega un papel cuantitativo importante como un factor en el aumento del producto por trabajador. Esto apunta a la inversión en capital humano como fuente del crecimiento.

Los *nuevos modelos de crecimiento endógeno*, denominados así porque toman el desarrollo tecnológico no como un dato, contienen los determinantes de su nivel y por consiguiente del crecimiento en el largo plazo, concediéndole gran importancia al capital humano y al rol central de la educación en los procesos de crecimiento económico. Los trabajos de Romer (1986) y Lucas (1988) suponen que el crecimiento de la productividad se encuentra asociado más estrechamente con la inversión en capital humano que con el físico. Lucas también sostiene que la inversión de una persona en capital humano no sólo hace aumentar su propia productividad sino también la de otros. En otras palabras hay externalidades positivas que resultan de la inversión en capital humano. Lucas encontró que la elasticidad del producto de Estados Unidos con respecto a los efectos externos del capital humano sobre la producción resultó 0.4, es decir, que un aumento del 10% en la externalidad positiva del capital humano se traduce en un incremento del 4% del producto. La

conclusión es que, la educación, la capacitación en el empleo y otras actividades que incrementan el capital humano deberían ser objeto de estímulo por parte de la política económica del gobierno.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, en el trabajo se intentarán medir las contribuciones de las inversiones en capital humano al crecimiento del producto regional, a través de la elaboración de indicadores departamentales, tanto cualitativos como cuantitativos.

MODELO A ESTIMAR

Dado un nivel educativo y tecnológico determinado de la mano de obra, la estructura productiva condiciona la aplicación y rendimientos del mismo, y por lo tanto, afecta su aporte al producto total.

Las importantes contribuciones hechas al estudio del crecimiento económico, que mejoran la capacidad predictiva de los modelos teóricos, concediéndole un papel fundamental al capital humano, parecen señalar el camino en los intentos orientados a obtener evidencias cuantitativas que muestren el rol de la educación en el proceso de crecimiento económico que tuvo en la región en los últimos tiempos. Con esa finalidad y teniendo en cuenta las limitaciones que impone la información disponible, el trabajo intenta realizar mediciones econométricas empleando un enfoque bastante simple que se asienta en datos transversales correspondientes a todos los departamentos mendocinos, similar al adoptado por Barro (1991), donde analiza los determinantes del crecimiento económico. En un trabajo posterior Barro y Lee (1993) emplean un modelo que postula que el desarrollo económico depende de variables de estado y variables de tipo institucional.

En la actualidad no se conocen por departamento provincial, la evolución operada en el stock de capital humano en la última década, tanto en el ámbito global, como desagregado por sectores productivos; como así tampoco la evolución de las productividades medias y si el cambio operado en la calidad de la mano de obra se ha traducido en un aumento en la producción.

Siguiendo la dirección que señalan los modelos de crecimiento, se hará una estimación que relaciona el ritmo de crecimiento del Producto Bruto Geográfico de cada departamento de Mendoza con un conjunto de determinantes. En la investigación, para incorporar el stock de capital humano y su evolución, se aplicará la siguiente especificación:

$$Y(t) = K(t)^\alpha H(t)^\beta [A(t) L(t)]^{1-\alpha-\beta}$$

Donde (K) es capital físico, (L), trabajo y (H) capital humano, (A) es el nivel de tecnología y $0 < \alpha + \beta < 1$. La evolución de la economía está dada por

$$K(t) = s_k y(t) - (n+g+\delta) k(t)$$

$$h(t) = s_h y(t) - (n+g+\delta) h(t)$$

donde $y = Y/AL$, $h = H/AL$, son cantidades por unidades de trabajo efectivo, s_k es la fracción del ingreso invertida en capital físico, s_h la fracción del ingreso invertida en capital humano, el número de unidades efectivas de trabajo crecen a la tasa $n+g$ y δ es la tasa de depreciación.

La metodología que se piensa utilizar consiste en obtener una ecuación de los determinantes del crecimiento económico con los datos departamentales de la Provincia de Mendoza. Para ello se utilizarán datos de corte transversal de producto bruto interno, inversión, educación, etc., de los departamentos de Mendoza, para los años 1993 y 1997.

En el mundo y al culminar el siglo XX están surgiendo nuevos y enormes retos para poner la educación a tono con los avances de la ciencia y la tecnología, y con las exigencias de la sociedad que clama por un mundo mejor. Ante estos retos se hace necesario adentrarnos cada vez más en el conocimiento de qué provoca el crecimiento sostenido de una región, dirigido no sólo a identificar

hechos y características, sino ante todo a determinar causas que arrojen luz sobre la realidad socio – económica de Mendoza.

De la aplicación de los modelos de crecimiento para explicar el cambio en el Producto Bruto Geográfico per - cápita departamental entre 1993 y 1997, se esperaría una incidencia estadísticamente significativa de los indicadores de capital humano cumpliendo un rol positivo en el crecimiento económico de Mendoza.

ESTIMACIONES ECONOMÉTRICAS PRELIMINARES

Se realizaron estimaciones econométricas de los Modelos de Solow Estándar, Solow Ampliado y estimaciones a la Barro. Las regresiones se hicieron para el período 1993/1997, considerando solamente el corte transversal del mismo, dejando para una etapa posterior la inclusión de otros cortes transversales y el trabajo en datos de panel. Se debe tener en cuenta que en esta etapa de la investigación solamente se estiman las fuentes del crecimiento, sin hacer un análisis de convergencia.

CUADRO ESTIMACIONES DE SOLOW ESTÁNDAR Y SOLOW AMPLIADO

VARIABLE (*)	SOLOW ESTÁNDAR	SOLOW AMPLIADO
Constante	-.104	-.511
LOG (pbg INICIAL)	1.207 (20.57)	1.121 (17.49)
LOG (LÍNEAS TELEFÓNICAS)	.0388 (3.253)	.04277 (4.019)
LOG (n+g+d)	.654 (1.79)	.643 (2.001)
LOG (EDUCACIÓN TOTAL)		.338 (2.258)
R ² AJUSTADO	93.6%	97.2%
Nº OBSERVAC.	18	18
TEST F	83.63	147.47
DURBIN-WATSON	2.238	2.207

(*) Test t-estadístico, para significatividad entre paréntesis.

Los resultados econométricos presentados en el cuadro anterior, permiten señalar que las estimaciones de los Modelos de Solow Estándar y Ampliado tienen una buena performance. Los comentarios más sobresalientes al respecto son: son ampliamente significativos los coeficientes para el Producto Bruto Geográfico Inicial (1993), también lo son la variable “proxy” de la Inversión, con una significancia del 1% en dos colas. En menor medida, al 5%, para el modelo de Solow Ampliado son significativas las variables (n+g+d) y la variable

Educación. La bondad del ajuste es muy buena, y el test de Durbin-Watson da no autocorrelación, que en este contexto, permite vislumbrar problemas de naturaleza heteroscedástica.

CUADRO ESTIMACIONES A LO BARRO Y SALAI-MARTIN

VARIABLE (*)	CON EDUCACIÓN TOTAL	EDUCACIÓN POR NIVELES
Constante	-.946	-35.527
LOG (pbg INICIAL)	1.151 (13.185)	1.177 (11.117)
LOG (LÍNEAS TELEFÓNICAS)	.03918 (.984)	.009707 (.231)
LOG (n+g+d)	.627 (1.807)	.731 (1.394)
LOG (EDUCACIÓN TOTAL)	.318 (1.577)	
LOG (TASA ESCOLARIDAD PRIMARIA)		5.657 (1.000)
LOG (TASA ESCOLARIDAD SECUNDARIA)		-.484 (-.838)
LOG (TASA ESCOLARIDAD SUPERIOR)		.0508 (.898)
LOG (GASTO PUBLICO)	.00182 (.024)	.0797 (1.182)

LOG (TASA DE MORTALIDAD INFANTIL)	.0434 (.504)	-.137 (-736)
R ² AJUSTADO	96.8%	96.1%
Nº OBSERVAC.	18	18
TEST F	85.349	53.524
DURBIN-WATSON	2.057	2.234

(*) Test t-estadístico, para significatividad entre paréntesis.

Las conclusiones empíricas para el nuevo modelo de crecimiento endógeno estimado en este trabajo son la pérdida de significancia para casi todas las variables utilizadas, debido a la alta multicolinealidad existente entre las variables independientes, con excepción de la variable de PBG inicial, que continua siendo muy significativa. Estos resultados coinciden con estimaciones similares de orden nacional.

En esta etapa de la investigación solamente se estiman las fuentes del crecimiento, sin hacer un análisis de convergencia, lo cual no permite arribar a conclusiones contundentes sobre las estimaciones econométricas. En una instancia posterior se profundizará sobre los tópicos de convergencia, y una mejor síntesis de toda la literatura existente sobre modelos de crecimiento. A la vez que ampliar la cantidad de períodos para medir los efectos de largo plazo.

Capítulo III:

Diferencias Salariales

- Descomposición Microeconómica -

1. Metodología

Este capítulo analiza las diferencias salariales existentes entre el Gran Mendoza y el resto de las regiones de Argentina durante el año 2006.

La metodología empleada consiste en métodos de descomposición microeconómica que caracterizan diferencias en variables agregadas.

Las disparidades salariales entre dos regiones pueden ser consecuencia de diferentes características socio-demográficas y productivas existentes en cada región y/o retornos diferenciales existentes en los mercados de trabajo regionales. Para separar ambos componentes se aplican los métodos de descomposición microeconómica.

El concepto de los métodos de descomposición se basa en suponer que el salario promedio de una región A (W_A) es función de X_{Ai} características individuales observables (educación, tarea realizada, experiencia, sector de actividad, entre otros aspectos) y del vector de los retornos que otorga el mercado a dichas características β_A .

Por lo tanto, las diferencias salariales entre el salario medio la región A y la región B pueden originarse en diferencias en las características observadas entre los trabajadores de ambas regiones (X_A, X_B), o cambios en los vectores de retornos de dichas características (β_A, β_B).

El método de descomposición utilizado consiste en simular el salario de los trabajadores de la región A (W_A), manteniendo sus propias características (X_A) pero simulando los parámetros de retornos observados en la región B (β_B). Si el resultado obtenido indica que el salario simulado (W_A) no resulta significativamente diferente al salario medio real observado en la región B (W_B); se puede concluir que las diferencias en características de los trabajadores no resultan relevantes para explicar las diferencias salariales observadas entre regiones.

La metodología se puede formalizar del siguiente modo:

Sea Y_i una función H de un vector de características observables X_i , un vector de parámetros β_i y factores inobservables por el analista ε_i .

$$Y_{it} = H(X_{it}, \beta_t) + \varepsilon_{it}$$

La función $H(\cdot)$, los parámetros β_t y el término de error son inobservables para el analista; quien asume una relación funcional para $H(\cdot)$ y estima los parámetros β_t mediante técnicas econométricas obteniendo como residuo los factores inobservables. Por lo tanto, los valores individuales de Y_{it} pueden expresarse:

$$Y_{it} = \hat{H}(X_{it}, \hat{\beta}_t) + \hat{\varepsilon}_{it}$$

Donde $\hat{\cdot}$ indica valores estimados (o simulados en el caso de H).

Asumiendo por simplicidad que el número de observaciones N no cambia en el tiempo, el cambio del valor promedio de Y_{it} entre t y t' puede expresarse como

$$\Delta Y = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (\hat{H}(X_{it'}, \hat{\beta}_{t'}) + \hat{\varepsilon}_{it'}) - \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (\hat{H}(X_{it}, \hat{\beta}_t) + \hat{\varepsilon}_{it})$$

Donde t y t' pueden representar dos momentos de tiempo, dos regiones geográficas, dos sectores de la economía, varones y mujeres, entre otros.

Efecto características: mide el cambio en Y si sólo las características observables de la población cambiaran entre t y t' .

Se intenta responder: ¿Cuál sería el cambio en Y si solo hubieran cambiado las características de la población entre t y t' ? Analíticamente,

$$CE_1 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (\hat{H}(X_{it'}, \hat{\beta}_t) + \hat{\varepsilon}_{it'}) - \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (\hat{H}(X_{it}, \hat{\beta}_t) + \hat{\varepsilon}_{it})$$

Esta ecuación toma a t como año (o sector) base. Una ecuación similar puede computarse tomando a t' como período base (CE_2).

Efecto parámetros: mide el cambio en Y como consecuencia de cambios en β , dejando constante el resto. Tomando a t como año (o sector) base,

$$PE_1 = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (\hat{H}(X_{it}, \beta_{t'}) + \varepsilon_{it}) - \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (\hat{H}(X_{it}, \beta_t) + \varepsilon_{it})$$

Al tomar a t' como base se definiría un efecto parámetros alternativo (PE_2).

Puede mostrarse que

$$\Delta Y = \frac{(CE_1 + CE_2)}{2} + \frac{(PE_1 + PE_2)}{2} + R$$

donde $R = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \varepsilon_{it'} - \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \varepsilon_{it}$. Por construcción, R es cero en los modelos de regresión estándar, o insignificante en la mayoría de los casos prácticos⁴.

⁴ Esta metodología ha sido aplicada en la literatura para realizar estudios relacionados con la discriminación salarial (Blinder 1973, Oaxaca 1973, Oaxaca y Ramson 1994), y desigualdad (Juhn, Murphy and Pierce, 1993; Blau and Kahn, 1996; Bourguignon, Ferreira and Lustig, 1998).

2. Diferencias Salariales: Mendoza / Regiones de Argentina.

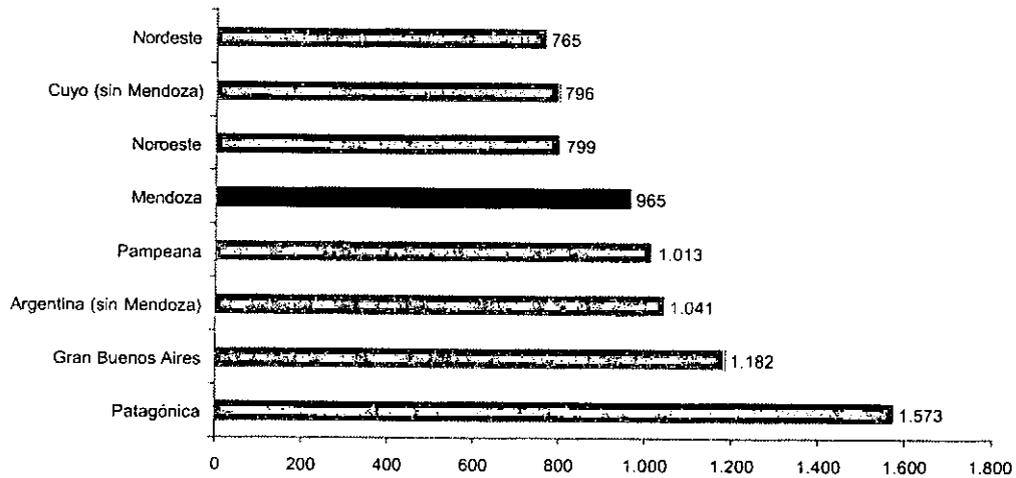
Las estimaciones y obtención de estadísticos básicos se calcularon utilizando como herramienta la encuesta permanente de hogares realizada por el Indec durante el segundo semestre del año 2006.

La muestra estudiada se restringe a todas aquellas personas que al momento en que fueron encuestados eran mayores de 18 años y menores de 65 años, se encontraban ocupadas y poseían un salario horario positivo. Se quitó de la muestra analizada a las personas que son cuenta-propistas, patrones y trabajadores familiares sin ingresos. Se trabajó sólo con trabajadores asalariados ya que las bases de datos no permiten separar los retornos provenientes del trabajo y del capital. Tampoco se tuvieron en cuenta aquellos individuos que poseían planes sociales.

La herramienta utilizada otorga una muestra relevante del mercado laboral de los principales centros urbanos de Argentina. Dicha muestra posee la ventaja de incorporar tanto el sector formal como no formal, este último representa el 40% del mercado laboral de Argentina, obteniendo un 50% de importancia en determinadas regiones. Por otro lado, la muestra analizada permite la estimación econométrica de los modelos necesarios para realizar las descomposiciones microeconómicas.

El salario promedio mensual para los trabajadores asalariados de Gran Mendoza durante el segundo semestre del año 2006 alcanzó los \$965. Esta cifra resulta un 7% menor al salario medio observado en el conjunto de aglomerados urbanos de Argentina el cual alcanzó los \$1.041. El salario de Gran Mendoza resulta también inferior al observado en las regiones Patagónica, Gran Buenos Aires y Pampeana. En tal sentido, se destaca el elevado salario medio visualizado en la región patagónica, el cual supera en más del 60% al salario medio del Gran Mendoza. Por otro lado, las regiones del norte del país y el resto de cuyo poseen salarios medios aproximadamente un 15% inferiores que Gran Mendoza.

**Ingreso Mensual Promedio.
Mendoza y Regiones de Argentina.
Segundo Semestre de 2006.**



Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Si se analiza el indicador de salario por hora trabajada, pueden advertirse similares disparidades a las mencionadas anteriormente, sin embargo este indicador no se encuentra influenciado por la cantidad de horas mensuales dedicadas al trabajo. Vale destacar que las horas mensuales promedio trabajadas en Gran Mendoza (168 horas) resultan levemente inferiores al promedio de las regiones estudiadas (172 horas). Gran Buenos Aires y la región Patagónica muestran las mayores cargas horarias promedio, alcanzando las 176 y 178 horas mensuales.

Un aspecto importante a explorar ante tales diferencias es la estructura socio demográfica y productiva de los mercados laborales analizados. Las diferencias en estas estructuras pueden resultar relevantes para explicar las diferencias salariales observadas. Para tal fin, el siguiente cuadro muestra estadísticos básicos de las principales variables relevadas para estudiar las características observables en cada región analizada.

**Medias de Estadísticos Básicos según Regiones
Año 2006, Segundo Semestre**

Variable	Mendoza	Argentina (sin Mendoza)	Gran Buenos Aires	Noroeste	Nordeste	Cuyo (sin Mendoza)	Pampeana	Patagónica
Antigüedad Laboral								
Menos de un año	32%	30%	31%	32%	31%	27%	29%	29%
Entre 1 y 5 años	32%	33%	33%	31%	31%	40%	32%	35%
Más de 5 años	35%	37%	36%	38%	39%	33%	39%	36%
 Sectores de Actividad								
Industria	12%	11%	18%	9%	5%	14%	12%	8%
Construcción	8%	8%	5%	9%	12%	9%	8%	8%
Comercio, Rest y Hot	21%	18%	18%	17%	16%	15%	19%	16%
Ss Privados	13%	12%	17%	10%	8%	6%	13%	10%
Ss Sociales y Comunes	33%	38%	29%	42%	43%	41%	35%	41%
Otros	12%	14%	12%	13%	15%	16%	13%	16%
Nivel Educativo								
Primario Incompleto	5%	7%	6%	6%	8%	11%	6%	7%
Primario Completo	18%	20%	21%	20%	22%	23%	20%	19%
Secundario Incompleto	20%	19%	18%	19%	18%	20%	17%	22%
Secundario Completo	21%	24%	22%	23%	21%	23%	24%	27%
Universitario Incompleto	16%	13%	15%	15%	13%	10%	13%	11%
Universitario Completo	21%	17%	19%	16%	18%	13%	19%	15%
Tipo de Tarea Realizada								
Operativa	46%	47%	50%	45%	42%	48%	47%	50%
Técnica	16%	16%	15%	16%	17%	13%	16%	17%
Profesional	8%	6%	7%	6%	5%	5%	6%	7%
No Calificada	30%	31%	28%	33%	36%	34%	30%	27%
Otros								
Población de Referencia	228.000	5.670.204	3.183.090	531.826	256.481	151.725	1.325.804	221.344
Ingreso por Hora Trabajada	5,75	6,07	6,73	4,76	4,50	4,68	6,00	8,84
Logaritmo del Ingreso	1,75	1,80	1,91	1,56	1,51	1,54	1,79	2,18
Ingreso Mensual	965	1.041	1.182	799	765	796	1.013	1.573
Informalidad	40%	41%	41%	48%	50%	50%	38%	25%
Horas Mensuales	168	172	176	168	170	170	169	178
Mujeres	45%	45%	46%	47%	46%	47%	45%	44%
Varones	55%	55%	54%	53%	54%	53%	55%	56%
Casados o Convive en Pareja	57%	59%	58%	56%	60%	57%	60%	62%
Jefes de Hogar	44%	48%	49%	43%	50%	45%	49%	51%

Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Como se mostró en el capítulo anterior, la experiencia laboral durante los primeros 35 años genera retornos salariales adicionales. Como se observa en el cuadro, el estudio comparativo de la antigüedad laboral por región no muestra diferencias significativas en las estructuras de los mercados analizados.

Otro aspecto importante a resaltar es el nivel educativo de los asalariados. En este aspecto, existe una clara ventaja de Gran Mendoza respecto del resto de las regiones al momento de analizar los mayores niveles educativos alcanzados. Mendoza muestra la mayor proporción de asalariados con nivel educativo universitario completo (21%), siendo Gran Buenos Aires y la región Pampeana los siguientes en importancia (19%). El conjunto de los

aglomerados muestra un 17% de ocupados con título universitario. Por esta razón, la provincia muestra un mejor posicionamiento educativo de sus trabajadores alcanzando casi el 60% de los mismos un nivel de educación superior o igual a secundario completo.

Respecto del tipo de tarea realizada, no existen diferencias muy relevantes entre Gran Mendoza y las regiones de mayor tamaño (Gran Buenos Aires y Pampeana). Si se observa mayor importancia relativa de las tareas no calificadas en las regiones del norte del país y en el resto de la región cuyana.

Un punto importante a considerar son las diferencias en las estructuras productivas regionales, por esta razón se analizó la composición laboral para 6 sectores de actividad económica. El empleo industrial en Gran Mendoza resulta de similar importancia al observado en el conjunto de regiones, la región que se destaca en este punto es Gran Buenos Aires, la cual posee un 18% de empleo industrial, siendo dicha proporción del 11% para el promedio del país. Gran Mendoza muestra una mayor importancia relativa del sector Comercio, Restaurantes y Hoteles (21%), mientras que el sector relacionado con los Servicios Comunales y Personales posee una menor participación en Gran Mendoza respecto del conjunto de las regiones analizadas. Vale destacar la elevada trascendencia de este último sector en las regiones Patagónica, Norte y resto de Cuyo, donde más del 40% del empleo lo aportan los Servicios Sociales y Comunales.

Finalmente, se analizan los niveles de empleo informal en cada región, entendiendo por tal concepto aquellos trabajadores asalariados que no cuentan con los aportes jubilatorios establecidos en la ley laboral. La informalidad en Gran Mendoza alcanzó al 40% de los ocupados, esta cifra resulta similar a la observada en las regiones de Gran Buenos Aires y Pampeana. Por encima, con valores cercanos al 50%, se encuentra el norte del país y el resto de Cuyo, y por debajo, con llamativos valores del 25% se encuentra la región patagónica.

Resumiendo, el menor salario observado en Gran Mendoza respecto de otras regiones no parecería estar significativamente relacionado con los factores socio-demográficos y productivos analizados. La metodología de descomposición contribuirá a evaluar la importancia relativa del efecto características y parámetro para explicar las diferencias salariales agregadas.

3. Resultados Obtenidos

Para implementar la descomposición metodológica mencionada en el inicio del capítulo se debe obtener un vector que simule niveles salariales que obtendrían los ocupados de Gran Mendoza si enfrentaran los retornos (o parámetros) de cada una de las regiones analizadas. Se utilizaron como variables explicativas del salario horario al conjunto de variables detalladas en el cuadro del punto B.

Simulación del Salario Medio de Mendoza con Retornos según Región Segundo Semestre de 2006

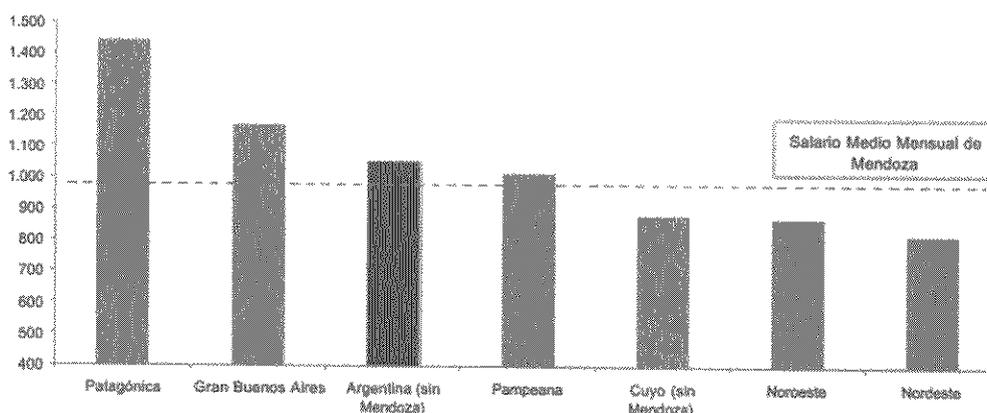
Parámetros (Retornos)	Salario por Hora	Salario Mensual
Mendoza	5,75	965
Argentina (sin Mendoza)	6,30	1.057
Gran Buenos Aires	7,00	1.174
Noroeste	5,23	877
Nordeste	4,90	822
Cuyo (sin Mendoza)	5,27	884
Pampeana	6,05	1.015
Patagónica	8,60	1.442

Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

La simulación obtenida permite advertir que el salario que obtendrían los trabajadores de Gran Mendoza (dadas sus características) en la regiones de Gran Buenos Aires, Pampeana y Patagónica resultaría mayor; mientras que en las regiones del Norte y resto de Cuyo sería menor.

Esto estaría indicando que parte de las diferencias salariales observadas no obedecen a diferencias en las variables explicativas utilizadas en el modelo. Las simulaciones muestran que el salario mensual promedio en Gran Mendoza sería un 10% mayor al observado (\$1.057 versus \$965) si los retornos de las características socio-demográficas y productivas de Gran Mendoza fueran iguales a los retornos observados en el resto de las regiones estudiadas.

Simulación del Salario Medio Mensual de Gran Mendoza con Retornos según Región, Segundo Semestre de 2006



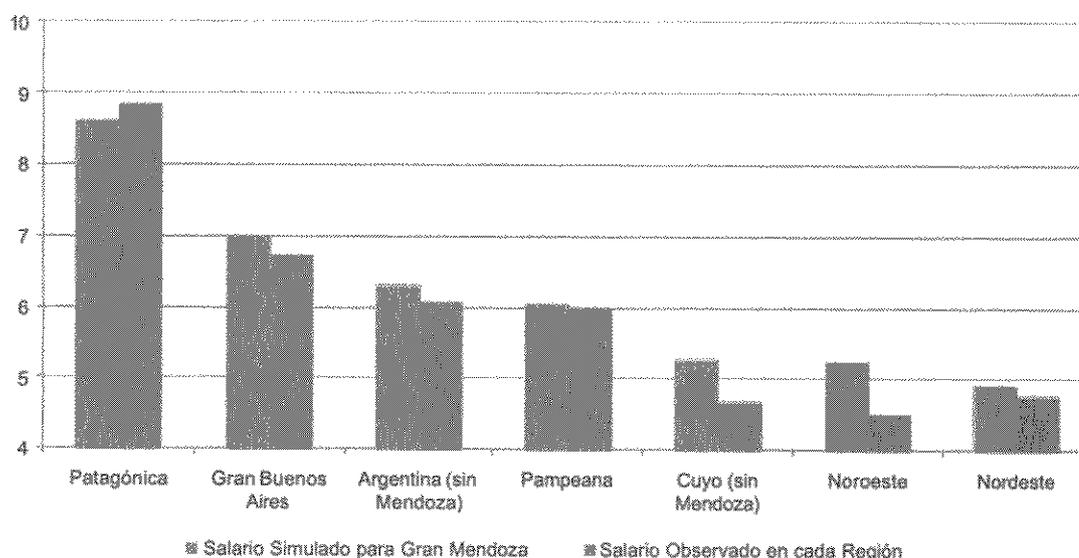
Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Por otro lado, es relevante comparar el salario medio por hora trabajada simulado para Gran Mendoza con los retornos regionales con los salarios efectivamente observados en cada región. Si de la comparación se advierte que ambos indicadores no resultan significativamente diferentes, se puede concluir que las diferencias en características de los trabajadores no son relevantes para explicar las diferencias salariales observadas entre regiones.

Esta comparación se realiza en el siguiente gráfico, en el cual puede advertirse que el salario simulado para Gran Mendoza resulta mayor al salario observado en cada región para todos los casos excepto en la región Patagónica. Este resultado posee implicancias claras, las condiciones socio-demográficas y productivas de Gran Mendoza muestra características observables que generan mayores retornos en los mercados laborales de cada región estudiada. Dichas características diferenciales están basadas principalmente en mejores niveles de educación de los ocupados.

Por otro lado, la principal característica observable que justifica las diferencias salariales entre Gran Mendoza y la región Patagónica es la importancia relativa del sector informal. En la región Patagónica, existe una elevada formalidad en el mercado de trabajo, sólo el 25% de los ocupados son informales, esta condición observable resulta determinante para explicar el efecto característica entre ambas regiones.

Salario por Hora Trabajada Observado en cada Región y Simulación para Gran Mendoza según Retornos Regionales. Segundo Semestre de 2006,



Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Finalmente, los resultados de la descomposición se muestran en la tabla siguiente. La primera columna muestra la diferencia salarial existente entre Gran Mendoza y cada Región atribuible exclusivamente a diferentes características socio-demográficas y productivas. La segunda columna muestra las disparidades salariales explicadas por diferentes parámetros o retornos de idénticas características observables. Finalmente, la tercera columna contiene la diferencia salarial efectivamente observada entre las regiones comparadas, la cual resulta de sumar los dos efectos ya mencionados; características y parámetros.

Descomposición de las Diferencias en el Salario por Hora Trabajada.

	Efectos		Diferencia Actual
	Características	Parámetros	
Gran Mendoza - Argentina (sin Mendoza)	4%	-9%	-5%
Gran Mendoza - Gran Buenos Aires	4%	-19%	-15%
Gran Mendoza - Noroeste	10%	11%	21%
Gran Mendoza - Nordeste	9%	19%	28%
Gran Mendoza - Cuyo (sin Mendoza)	13%	10%	23%
Gran Mendoza - Pampeana	1%	-5%	-4%
Gran Mendoza - Patagónica	-3%	-32%	-35%

Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Como ya se mencionó anteriormente, existe un efecto características positivo entre Gran Mendoza el resto de las región a excepción de Patagonia.

Especialmente, se destaca un elevado efecto características de Gran Mendoza respecto de las regiones del Norte y resto de Cuyo. En menor nivel se encuentran las diferencias con la región de Gran Buenos Aires y Pampeana, las cuales poseen características observables muy similares a Gran Mendoza.

Si se observa el efecto parámetros, se advierte una significativa desventaja relativa del retorno de Gran Mendoza respecto de Gran Buenos Aires (-19%) y Patagonia (-32%), que en definitiva terminan resultando la principal explicación de las diferencias salariales totales. En estas regiones, se advierte que las variables que estarían incidiendo sobre las disparidades salariales totales están relacionadas con los retornos sectoriales en cada región.

Para poder explicar donde se generan los retornos diferenciales se analizó la apertura sectorial de la simulación y se advirtió que existen tres sectores en los cuales se observaron mayores retornos en Gran Buenos Aires y Patagonia respecto de Gran Mendoza.

El sector industrial genera mayores retornos en Patagonia debido a la mayor importancia en la generación de empleos en industrias petroleras; lo mismo ocurre con el sector denominado "otros", en el cual se concentran actividades mineras. No obstante, el sector industrial solo aporta el 8% del empleo total de la región Patagonia.

Sin embargo, existen sectores más homogéneos en cuanto al valor agregado que generaría la mano de obra como Servicios Sociales (Administración Pública, Salud y Educación) y Comercio, Restaurantes y Hoteles; en los cuales también se observa una mayor retribución salarial en la región Patagónica y Gran Buenos Aires respecto de Gran Mendoza. Por ejemplo, el sector de Servicios Sociales en Gran Mendoza retorna un 20% y 13% menos respecto de Patagonia y Gran Buenos Aires respectivamente; mientras que el sector Comercio retorna un 30% y 16% menos en Gran Mendoza respecto de Patagonia y Gran Buenos Aires respectivamente. Estos dos sectores resultan muy relevantes para explicar las diferencias en retornos ya que ambos aportan más del 50% del empleo total.

Lo mismo ocurre, pero en sentido inverso, si se analiza el efecto parámetro existente entre Gran Mendoza y las regiones del norte y el resto de Cuyo. Existen sectores que muestran mayores retornos en Gran Mendoza respecto de estas regiones.

Otro factor analizado fue el tamaño de las empresas generadoras de empleo. Podría plantearse la hipótesis que en las economías de mayor escala, empresas de mayor tamaño generan mayor proporción de empleo. Este hecho podría indicar la existencia de economías de escala en la producción que generen mayor productividad del trabajo y mayores salarios relativos. Sin embargo, entre las regiones estudiadas y Gran Mendoza, no se observaron diferencias relevantes en el aporte relativo de empleo según el tamaño de empresas.

Un factor que si podría incidir en la disparidad de retornos resulta la mayor especialización que podría generarse en mercados laborales de mayor tamaño; en los cuales existe una oferta más diversa de habilidades y conocimientos en la mano de obra que podría generar mayores niveles de productividad; este factor , entre otros, resulta no observable en el modelo aplicado.

En síntesis, las diferencias en el retorno sectorial podrían basarse en mayor valor agregado generado por la mano de obra (como es el caso de industrias de alto valor agregado), mayores niveles de especialización laboral (relacionadas con el tamaño del mercado de trabajo), restricciones presupuestarias más laxas por parte de gobiernos provinciales que permiten pagar mayores salarios públicos y ejercer presiones salariales en el resto de los sectores del mercado, entre otros factores no analizados en este trabajo.

Capítulo IV:

Informalidad en el Mercado de Trabajo de Mendoza. Un Modelo de probabilidad de Ocurrencia

1. Introducción

Los cambios socioeconómicos ocurridos en Argentina durante la última década ha sido objeto de análisis en numerosos estudios. En este período se produjeron relevantes reformas micro y macroeconómicas las cuales generaron diversos efectos sobre el bienestar.

Muchos de los cambios que ocurrieron en la última década se materializaron en el mercado de trabajo, donde diversas investigaciones coinciden en destacar los siguientes hechos: a) Se experimentó un crecimiento en la participación relativa de las mujeres, los trabajadores con mayor edad y los individuos más educados. b) Como se mencionó en el informe anterior presentado, los cambios en la estructura productiva de la economía impactaron sobre la demanda relativa de empleo, se observó luego del año 2001 una mayor importancia relativa del sector Industrial y Comercio Restaurantes y Hoteles. c) Se visualizó una disminución en la antigüedad de los ocupados y un incremento en los empleos de tiempo parcial.

Estos cambios en la estructura productiva y en la participación de diferentes grupos sociodemográficos en el mercado laboral impactaron de modo determinante sobre la calidad del empleo.

Un aspecto relevante observado en el modelo econométrico utilizado en el capítulo de retornos salariales muestra la significativa segmentación existente en el mercado entre los asalariados formales e informales. La disparidad salarial supera al 50% en Gran Mendoza aún controlando por las variables observables utilizadas en el modelo.

Esta segmentación muestra un mercado laboral con realidades disímiles. Por un lado los asalariados formales, quienes muestran una sensible mejora en su salario real luego de la devaluación, muy bajas tasas de desempleo, sensibles mejoras en la situación de pobreza e indigencia de las familias con jefes ocupados en el sector formal, y retornos a la educación y capacitación que motivan la inversión en capital humano. Por otro lado se encuentran los asalariados informales, los cuales muestran salarios reales profundamente rezagados respecto del promedio de la economía, experimentan mayores tasas de desempleo propias de la elevada rotación laboral por diferentes empleos

precarios temporarios y muestran un bajo despegue relativo de la situación de pobreza e indigencia observada post crisis.

Las características mencionadas motivan el tema tratado en el presente capítulo, el cual analiza las características observables que inciden en la probabilidad de ocupar un empleo informal. Entre las características analizadas se encuentran aquellas que resultan modificables por el estado a través de políticas de educación, capacitación, programas de inserción laboral para determinados estratos sociales y fomento de actividades productivas.

Existe una amplia discusión en la literatura para definir el concepto de empleo informal. La definición de informalidad puede visualizarse desde un ámbito en el cual se coloque el énfasis en los empleos marginales, de baja productividad, los cuales se desarrollan en el sector de subsistencia con escasa o nula capacidad de acumulación; o bien podría visualizarse desde el carácter de empleo oculto, no registrado o irregular.

Existe una vertiente conceptual que consiste en analizar la informalidad dentro de un marco institucional y legal, la característica fundamental del sector informal es operar fuera del sistema regulatorio. El trabajo sigue esta línea de medición de la informalidad laboral sin ánimos de introducir una discusión ideológica respecto de la interpretación de los indicadores.

Por lo tanto, se definirán como informales a los trabajadores asalariados que no cuentan con los beneficios jubilatorios que establece la ley laboral. En general, se observa que la definición engloba a un grupo de referencia que posee relaciones laborales precarias. De este modo, las empresas que generan este tipo de empleo informal están determinadas por recursos generalmente propios, con escaso o nulo acceso al crédito, escasa disponibilidad de bienes de capital y utilización de mano de obra familiar. Estas actividades poseen tecnologías que sólo permiten desarrollar actividades de baja calificación, con insumos de baja calidad. Por lo tanto los bienes y servicio producidos generan ingresos que permiten solo la mera subsistencia del empleado y su grupo familiar.

2. Modelos de Probabilidad de Informalidad

El trabajo busca analizar las características observables de los grupos que aumentan o disminuyen la probabilidad de ocupar un empleo informal. Para lograr este objetivo se aplican modelos Probit cuyos aspectos metodológicos básicos se explican a continuación.

- Modelos de Elección Binaria

Los modelos de elección binaria se caracterizan en que la variable de interés toma solamente dos valores. Por ejemplo, en el caso analizado en este trabajo la variable de interés determina si un individuo es formal o informal.

Por lo tanto, se supone que Y es una variable aleatoria que puede tomar solo dos valores, uno o cero en función a la existencia de informalidad o formalidad (1 si existe informalidad, 0 si no existe informalidad).

Se dispone de una muestra aleatoria de n observaciones, Y_i , donde $i = 1, \dots, n$. Se llamará α_i al conjunto de información relevante asociada al individuo i , esta información será utilizada para explicar la variable Y_i .

Un modelo de elección binaria es un modelo de la probabilidad de ocurrencia del evento denotado por Y_i condicional en el conjunto de información α_i :

$$P_i = Pr (Y_i = 1 / \alpha_i).$$

Dado que Y_i toma solo dos valores, cero y uno, ésta probabilidad condicional es también la esperanza de Y_i condicional en α_i :

$$E (Y_i / \alpha_i) = 1 P_i + 0 (1 - P_i) = P_i$$

Al especificar probabilidades condicionales como $[E(Y_i / \alpha_i)]$, se debería adoptar un tipo de especificación bajo la cual los valores de P_i estén restringidos al intervalo $[0,1]$. Una forma conveniente de restringir la forma funcional es la siguiente:

Suponiendo que α_i está constituido por un vector fila de K variables explicativas X_i

$$P_i = F(X_i \beta)$$

donde la función $F(.)$ posee las siguientes propiedades:

$$F(-\infty) = 0; F(\infty) = 1; f(x) = dF(x) / dx > 0$$

Por lo tanto, $F(.)$ es una función diferenciable monótona creciente con dominio real y rango $(0, 1)$. El modelo no lineal analizado sería el siguiente:

$$y_i = F(X_i \beta) + u_i;$$

donde:

$$u_i = E(y_i / X_i) - F(X_i \beta)$$

Una de las formas funcionales que satisface los requisitos deseados para la función $F(.)$ es la correspondiente a la función de distribución normal. Esta especificación de $F(.)$ se denomina *probit*:

$$P_i = F(X_i \beta) = \Phi(X_i \beta) = \int_{-\infty}^{X_i \beta} \phi(s) ds$$

donde $\phi(\cdot)$ es la función de densidad normal estándar.

- **Aplicación utilizada del modelo**

La probabilidad de ser un trabajador informal depende de numerosas variables observables y no observables. El modelo econométrico adoptado para medir la probabilidad de que un individuo se encuentre empleado en el sector informal de la economía condicional a un conjunto de características observables X_i se puede expresar del siguiente modo:

$$P_i = F(X_i \beta)$$

Donde X_i son variables de control relacionadas con la educación, la calificación laboral, la edad, la antigüedad, el sector de actividad económica, el sexo, el estado civil, la posición dentro del hogar (Jefe o no jefe de familia) y una constante.

La constante actúa como variable explicativa adicional. Los coeficientes estimados en el modelo Probit pueden interpretarse como la contribución marginal de las variables explicativas sobre la probabilidad de ocupar un empleo informal. Si el signo de las variables explicativas es positivo, se produce un incremento en la probabilidad de ocupar un empleo informal. De esta forma, el conjunto de variables explicativas generan una predicción de la probabilidad de ocupar un empleo informal en función a las características observables de los individuos.

Los efectos marginales del modelo resultan de calcular la siguiente derivada:

$$\frac{\partial E(y_i / x_i)}{\partial x_{ik}} = \frac{dF(\beta'x_i)}{d(\beta'x_i)} \beta_k = f(\beta'x_i) \beta_k$$

Donde $f(.)$ es la función de densidad asociada a la función de distribución $F(.)$, en este caso normal estándar. Además β es el vector de coeficientes y β_k es la k -ésima coordenada de dicho vector. Por lo tanto, los efectos marginales están constituidos por dos elementos, el efecto de un cambio en el regresor sobre el índice lineal y el cambio que produce este último elemento sobre la probabilidad a través de la función $F(.)$. Esto es así porque, al ser un modelo no lineal los cambios marginales no son constantes y, en consecuencia, hay que evaluarlos para valores determinados de la variable explicativa.

En el modelo utilizado los efectos marginales son calculados en los valores medios de las variables explicativas continuas; para variables dummies el efecto marginal expresa un cambio de 0 a 1 en el valor de la variable.

3. Análisis de estadísticos básicos y resultados del modelo

- Estadísticos Básicos

Los datos usados en el estudio provienen de la encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el segundo semestre del año 2006. Se trabajó solo con ocupados asalariados en el Gran Mendoza, con edades entre 18 y 64 años.

A continuación se muestran los estadísticos básicos de informalidad en la muestra analizada para cada característica determinada.

Respecto de los niveles de formación, siguiendo la teoría básica de capital humano, adquirir un mayor nivel educativo debería influir sobre las remuneraciones y sobre los atributos del empleo, esto debería estar relacionado con mayor estabilidad y formalidad laboral. Desde esta óptica se advierte que la proporción de empleos informales resulta significativamente elevada en los ocupados que poseen una educación inferior a secundario completo. Las proporciones de informalidad decrecen en los niveles educativos superiores y alcanza su proporción mínima (18%) en los ocupados con educación superior completa.

Por el lado del tipo de tarea realizada, se observa que los asalariados no calificados poseen niveles de informalidad cercanos al 70%, mientras que las tareas de calificación técnica y profesional muestran los menores niveles de informalidad, 19% y 24% respectivamente.

Por otro lado, se advierte una correlación negativa entre informalidad y edad, los jóvenes están expuestos de manera significativa a esta problemática; el 64% de los jóvenes menores de 24 años posee un empleo informal. En este aspecto, también está asociada la relación entre informalidad y antigüedad laboral, la cual muestra que casi el 70% de los asalariados con antigüedad menor al año son informales.

También resulta interesante aplicar el análisis no condicionado por sector de actividad económica. Puede observarse que los sectores con mayores proporciones de asalariados informales son Construcción, Comercio

Restaurantes y Hoteles y Empleadas Domésticas (incorporadas con gran participación en la categoría Otros). Por otro lado, los sectores más formales resultan Servicios Sociales e Industria.

**Proporciones de Asalariados Informales según Características Socio-Demográficas Seleccionadas.
Mendoza. Segundo Semestre de 2006.**

Características	Asalariados	
	Informales	Formales
Educación		
Primaria Incompleta	67%	33%
Primaria Completa	59%	41%
Secundario Incompleto	57%	43%
Secundario Completo	30%	70%
Superior Incompleta	38%	62%
Superior Completa	18%	82%
Calificación		
No Calificado	68%	32%
Operativa	35%	65%
Técnica	19%	81%
Profesional	24%	76%
Edad		
Entre 18 y 24 años	64%	36%
Entre 25 y 34 años	39%	61%
Entre 35 y 44 años	33%	67%
Entre 45 y 54 años	36%	64%
Entre 55 y 64 años	29%	71%
Anguedad Laboral		
Menos de 1 Año	69%	31%
Entre 1 y 5 Años	34%	66%
Más de 5 Años	13%	87%
Sector de Actividad		
Industria	30%	70%
Construcción	76%	24%
Comercio Res. y Hoteles	50%	50%
Servicios Privados	43%	57%
Servicios Sociales	17%	83%
Otros	76%	24%
Otros		
Conviven en Pareja	31%	69%
No Conviven en Pareja	54%	46%
Mujeres	46%	54%
Varones	37%	63%
Jefes de Hogar	32%	68%
No Jefes de Hogar	48%	52%

Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

En síntesis, puede destacarse que los asalariados que mayor exposición muestran a la informalidad laboral poseen bajos niveles educativos, realizan tareas no calificadas, son jóvenes, poseen empleos temporarios y no trabajan en los sectores de Servicios Sociales o Industria Manufacturera.

La interpretación de las tasas expresadas en el cuadro analizado resulta limitada en el sentido que no se controla por otros determinantes de la informalidad. Se ignora la posibilidad que los trabajadores informales muestren diferentes cualidades adicionales a la categoría observada. Por ejemplo, se ignora la posibilidad que los trabajadores jóvenes experimenten elevados niveles de informalidad no solo por su edad sino también por poseer menores niveles educativos, menor experiencia, etc. Con el objetivo de controlar por todas las cualidades observables de los trabajadores ocupados se aplicaron los modelos de probabilidad cuyos resultados se detallan en el siguiente punto.

- Resultados del modelo de probabilidad

Para estimar la probabilidad de ocupar un empleo informal se utilizó un modelo Probit cuya variable dependiente toma el valor 1 para los ocupados informales y 0 para los ocupados formales. Las variables independientes utilizadas en el modelo fueron:

VARIABLES	DESCRIPCIÓN
edad	Edad de la persona
edadsq	Edad al cuadrado
inf	Aportes jubilatorios (informalidad). Variable binaria: 0=con aportes, 1 = sin aportes.
sect0	Otros sectores económicos. Variable binaria.
sect1	Sector Industrial. Variable binaria.
sect2	Sector Construcciones. Variable binaria.
sect3	Sector Comercio Restaurantes y Hoteles. Variable binaria.
sect4	Sector servicios privados (transporte, comunicaciones y financieros). Variable binaria.
sect5	Sector servicios sociales y comunales. Variable binaria.
prii	Educación primaria incompleta y sin instrucción. Variable binaria.
pric	Educación primaria completa. Variable binaria.
seci	Educación secundaria incompleta. Variable binaria.
secc	Educación secundaria completa. Variable binaria.
unii	Educación superior incompleta. Variable binaria.
unic	Educación superior completa. Variable binaria.
estciv	Estado Civil. Variable Binaria.
jeffe	Jefe de Hogar. Variable binaria.
nocalifi	Ocupación no calificada. Variable binaria.
opera	Ocupación operativa. Variable binaria.
tecnica	Ocupación técnica. Variable binaria.
profes	Ocupación Profesional. Variable binaria.
antique0	Antigüedad Laboral menor a un año. Variable Binaria
antique1	Antigüedad Laboral entre 1 y 5 años. Variable Binaria
antique2	Antigüedad Laboral mayor a 5 años. Variable Binaria
cons	Constante.

A continuación se muestran: los coeficientes obtenidos como resultado en el modelo utilizado, la significatividad estadística de los mismos, y el efecto marginal al introducir un cambio en la variable estimada.

Modelo Probit de Informalidad Laboral
Mendoza. Año 2006

Variables Explicativas	Coefficiente	T. ST	Derivada Parcial dF/dx
sexo	-0,33	-47,29	-0,13
edad	-0,02	-11,25	-0,01
edadsq	0,00	12,28	0,00
jefe	-0,12	-16,43	-0,04
estciv	-0,25	-36,96	-0,10
pric	0,01	0,77	0,00
seci	-0,14	-8,64	-0,05
secc	-0,69	-42,18	-0,24
unii	-0,51	-30,40	-0,18
unic	-0,83	-45,87	-0,28
sect1	-0,41	-29,89	-0,15
sect2	0,46	30,88	0,18
sect3	-0,01	-0,76	0,00
sect4	-0,07	-5,61	-0,03
sect5	-0,63	-52,17	-0,23
antique1	-0,73	-99,95	-0,26
antique2	-1,35	-156,04	-0,45
opera	-0,31	-39,46	-0,12
tecnica	-0,21	-17,43	-0,08
profes	-0,01	-0,69	-0,05
cons	1,93	56,30	-

Nota: No se tiene en cuenta el sesgo por selección. Las regresiones se estimaron con el soft Stata.

Puede advertirse que la mayoría de las variables resultan significativas y con signos que ratifican las tendencias descritas en el análisis no condicionado.

La variable sexo resulta significativa y negativa, lo que indica por definición que las mujeres poseen una mayor probabilidad de ocupar un empleo informal. El efecto marginal indica que una mujer posee un aumento del 13% en la probabilidad de ocupar un empleo informal respecto de un varón con idénticas características observables.

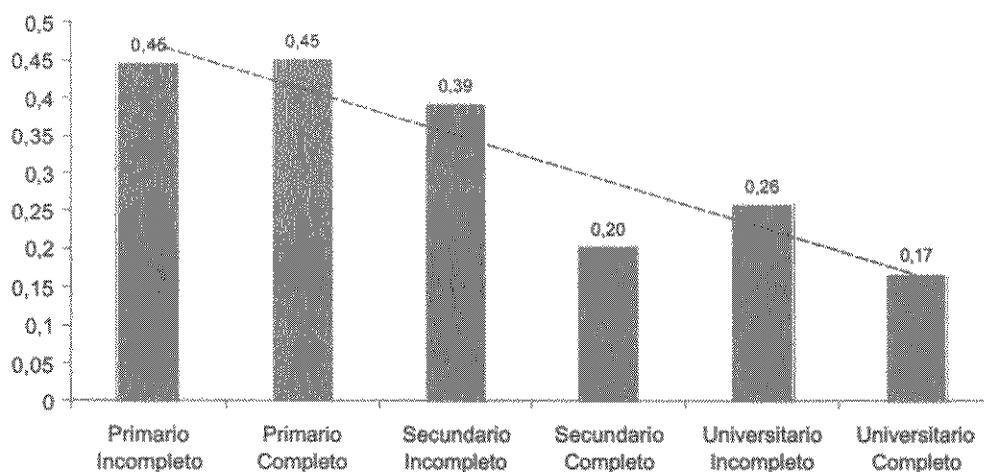
Los signos de los coeficientes de las variables relacionadas con la edad, antigüedad y nivel educativo coinciden con las predicciones de los modelos tradicionales en cuanto a que una mayor acumulación de capital humano aumenta la probabilidad de encontrar un empleo de mejores características o disminuyen la probabilidad de trabajar en el sector informal.

Los sectores de actividad económica relacionados con los servicios sociales y la industria muestran una menor probabilidad de generación de empleo informal.

A continuación se analizarán probabilidades de estar empleado en el sector informal para individuos con características específicas.

La probabilidad de informalidad para diferentes niveles educativos controlando por el resto de variables analizadas se observa en el siguiente gráfico.

**Probabilidad de ser un Asalariado Informal según Nivel Educativo
Mendoza. Segundo Semestre de 2006**



Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee entre 1 y 5 años de antigüedad y realiza una tarea de calificación operativa.

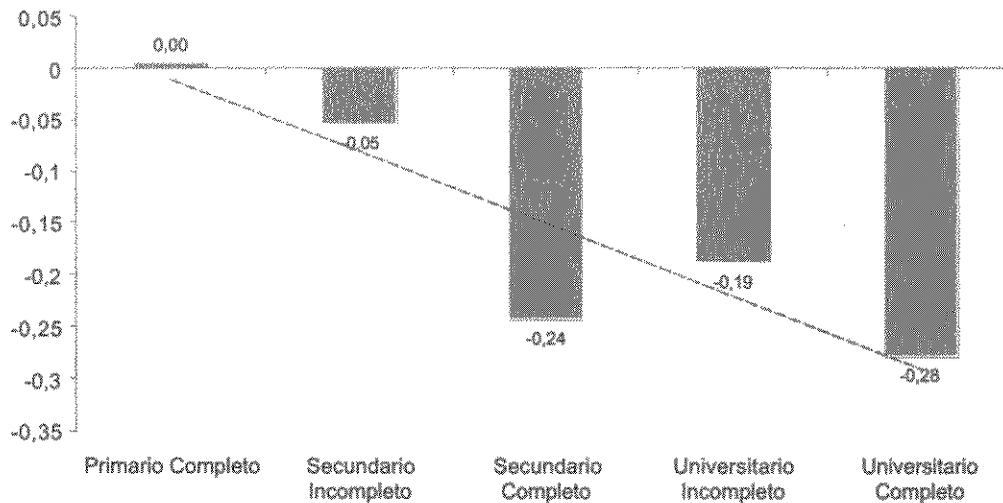
Puede advertirse que la correlación entre educación e informalidad es negativa; mientras mayor es el nivel educativo alcanzado, menor probabilidad de informalidad existe. Aún fijando un conjunto de variables observables, la educación actúa como un seguro contra empleos precarios o informales. Es interesante destacar que los niveles educativos: secundario completo y universitario completo, poseen similares niveles de informalidad laboral, los cuales son sensiblemente inferiores a la informalidad observada en niveles educativos inferiores a secundario completo. Parecería existir un relevante cambio en las condiciones laborales de aquellos asalariados que logran finalizar la educación secundaria, para quienes, la mejora en las condiciones

laborales (en términos de informalidad laboral) no difieren significativamente de la realidad observada en los asalariados universitarios.

Otro aspecto interesante es analizar los efectos marginales de las regresiones. Como se mencionó anteriormente, estos efectos se definen como la derivada de la función de distribución normal por la variable explicativa evaluada en un punto determinado. En este caso, el efecto marginal mide en cuanto disminuye la probabilidad de ser un trabajador informal si se pasa del menor nivel educativo (primario incompleto) a otro de los cinco niveles especificados.

Como muestra el siguiente gráfico, los efectos marginales revelan un peso creciente en la acumulación de capital humano como determinante de la probabilidad de informalidad. Poseer un nivel educativo universitario completo o secundario completo disminuye la probabilidad de ocupar un empleo informal en un 28% y 24% respecto de un individuo con el menor nivel de educación analizado (primario incompleto). Por otro lado, los asalariados con nivel educativo primario incompleto, primario completo y universitario incompleto prácticamente no muestran diferencias en la probabilidad de informalidad que enfrentan en el mercado. Como política pública contra la precariedad laboral, parecería ser una acción muy destacable el fomento de la terminalidad educativa a nivel secundario.

Efecto Marginal sobre la Informalidad al Incrementar el Nivel Educativo de Primario Incompleto al Nivel Especificado. Mendoza. Segundo Semestre de 2006



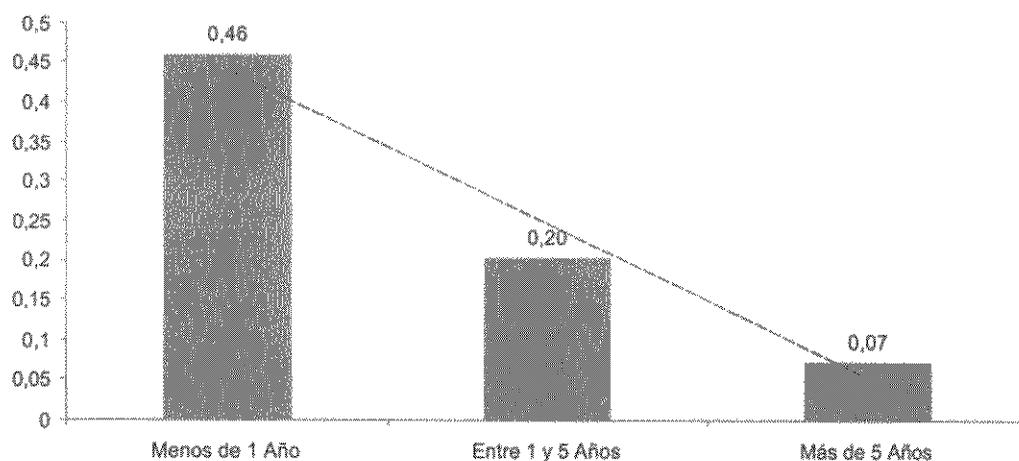
Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee entre 1 y 5 años de antigüedad y realiza una tarea de calificación operativa.

A continuación se analizan los efectos sobre la probabilidad de informalidad al cambiar variables relacionadas con la experiencia laboral, la cual intenta captar el capital humano acumulado al realizar las tareas específicas que el puesto de trabajo requiere. Controlando por el resto de las variables explicativas, se advierte una drástica caída en la probabilidad de informalidad a través de los rangos de antigüedad analizados. Especialmente, puede observarse que transcurrido el primero año de trabajo la probabilidad de ser un asalariado informal disminuye un 26%. Este hecho muestra que la informalidad y los empleos temporales se encuentran muy relacionados, mayor permanencia en el empleo genera siempre disminuciones en la probabilidad de ser un trabajador informal. Este comportamiento refuerza la hipótesis por la cual la permanencia en el puesto de trabajo mejora la acumulación de capital humano específico. De este modo, la relación entre el empleador y el trabajador hace que la incertidumbre relacionada con el nivel de productividad sea menor y disminuye la probabilidad de poseer un empleo informal.

En tal sentido, el fomento de actividades económicas y/o capacidades de los asalariados que deriven en relaciones laborales más estables incidirían sobre la probabilidad de informalidad.

**Probabilidad de Informalidad según Antigüedad Laboral.
Mendoza. Segundo Semestre de 2006**

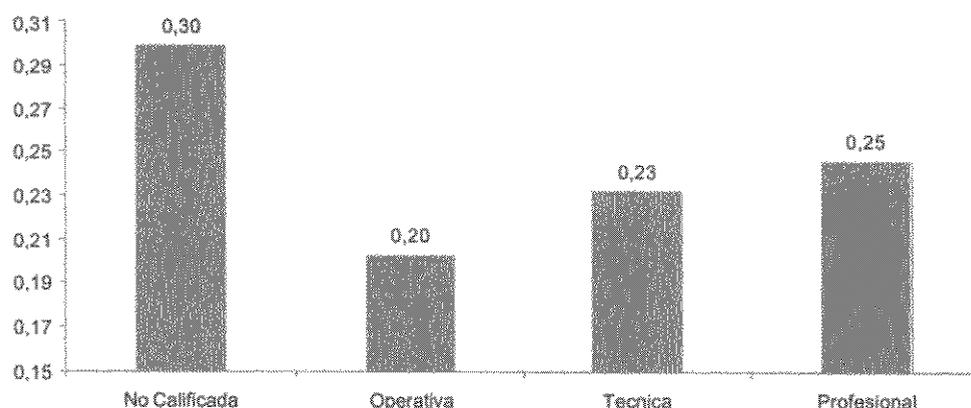


Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 36 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee nivel educativo secundario completo y realiza una tarea de calificación operativa.

Desde la perspectiva del tipo de tarea realizada, puede observarse una diferencia relevante entre la probabilidad de informalidad que enfrentan asalariados que realizan tareas no calificadas y aquellos que desarrollan tareas que requieren algún nivel de calificación (ya sea operativa, técnica o profesional). Desde esta perspectiva, la calificación aboral específica que muestra la menor probabilidad de informalidad es la operativa, seguida por la técnica. Esta evidencia resulta muy significativa en términos de política activa de empleo ya que Argentina (y Mendoza en particular) ha ejecutado durante los últimos años números programas de capacitación laboral, los cuales justamente tienden a especializar en oficios a trabajadores con baja calificación. Adquirir habilidades compatibles con puestos de trabajo de calificación operativa no resulta tan complejo como adquirir habilidades compatibles con puestos profesionales o técnicos, sin embargo produce mayores caídas en la probabilidad de ser un trabajador informal. La evidencia empírica ratifica que todos aquellos programas que apunten a desarrollar habilidades compatibles con ocupaciones laborales de calificación operativa o técnica, contribuiría a mejorar la realidad laboral de los asalariados.

**Probabilidad de Informalidad según Tipo de Tarea Realizada.
Mendoza. Segundo Semestre de 2006**



Fuente: Elaboración propia en base a Indec - EPH.

Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee nivel educativo secundario completo y tiene entre 1 y 5 años de antigüedad.

Respecto de la probabilidad de informalidad por sectores de actividad económica debe mencionarse nuevamente al sector Construcción, Comercio, y Servicios Privados como los más informales, en el otro extremo se encuentra el sector Industria y Servicios Sociales. En estos últimos sectores, una persona con educación secundaria completa, con más de un año de experiencia enfrenta una probabilidad extremadamente baja de ser un trabajador informal.

Finalmente vale destacar la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales los cuales parecerían estar destinados a poseer empleos de baja calidad ya que la probabilidad de ocupar un trabajo informal muestra niveles preocupantes. Un grupo comúnmente identificado como vulnerable es el de las mujeres jóvenes, con bajo nivel educativo, que realizan tareas no calificadas. Su situación se torna preocupante si estas mujeres son jefas de hogar; en este caso, la precariedad en el empleo obtenido se traduce en un menor ingreso familiar. Este grupo muestra una probabilidad de informalidad mayor al 90% (en el caso de los hombres dicha probabilidad desciende en 5 puntos). Estos datos muestran la existencia de grupos con determinadas características que los convierten en asalariados con casi nulas posibilidades de acceder a un empleo formal. Sobre ellos deberían realizarse esfuerzos para focalizar los programas tendientes a generar habilidades que mejoren la realidad laboral de los mismos.

En definitiva, y como consideración final del capítulo, los estadísticos y modelos estimados permiten observar elevados niveles de informalidad en el mercado laboral de Gran Mendoza; sin embargo, dichos niveles no resultan para nada homogéneos en todos los grupos analizados. De tal modo, existen estratos sociales que poseen una peor situación relativa dentro del mercado laboral. Los resultados permiten identificar un conjunto de variables relevantes, que deben contemplarse al momento de planificar políticas activas, ya que las mismas inciden sobre la probabilidad de ocupar un trabajo informal. La educación (especialmente el fomento de terminalidad del nivel secundario) y la capacitación en tareas operativas y técnicas se comportan como un seguro contra la informalidad, aumentando la probabilidad de ocupar un empleo de mejor calidad. Los jóvenes, las mujeres y los trabajadores temporarios son estratos sociales que poseen mayores niveles de exposición al sector informal.

Capítulo V:

El Rol del Estado y las Instituciones en el Mercado Laboral

En el presente capítulo se desarrollará en cuatro partes, en primer lugar se abordarán los antecedentes y diagnóstico situacional **y perspectivas del mercado Laboral en América Latina.**

En segundo lugar, se desarrollará el concepto de política laboral, o políticas para la promoción de empleo en cuanto a objetivos que debe cumplir y el rol del estado como principal promotor de las mismas.

En tercer lugar, se describirá el relevamiento realizado a nivel nacional y provincial sobre las políticas ejecutadas para el territorio federal y provincial, en particular para Mendoza.

Por último, se realizarán recomendaciones de política pública, para la promoción de empleo en Mendoza, según las características sectoriales, regionales y propuestas de diversos autores abordados.

1- Situación actual y perspectivas del Mercado Laboral en América Latina

1.1 El empleo como factor de cohesión social

El acceso al empleo constituye uno de los principales mecanismos de inserción social. En primer lugar, es la principal fuente de ingresos de los hogares, porque permite la adquisición de bienes y servicios que hacen posible a sus miembros aspirar a un nivel de vida acorde con sus patrones culturales. En segundo lugar, cuando éste se desempeña en el ámbito formal, permite participar en sistemas de previsión social (de salud y pensiones), orientados a que el trabajador y su familia hagan frente a imprevistos y tengan una vida digna una vez que se jubilan. En tercer lugar, como espacio de trabajo, ofrece posibilidades de expresión y desarrollo de capacidades individuales. Por último, el acceso a un empleo representa para el individuo su canal de inserción en el esfuerzo colectivo de creación de riqueza económica y cultural, haciéndolo partícipe e integrante de un proyecto colectivo, factores que refuerzan su identidad y comunión con los valores que la sociedad propugna.

Según estimaciones previas (CEPAL, 1996b), para reducir el problema del desempleo y subempleo se requerían tasas de crecimiento promedio cercanas al 6%. El crecimiento económico de la región en los últimos años, bajo e inestable, se ha centrado en muchos países en sectores dinámicos intensivos en capital o en recursos naturales, lo que ha conducido a la exclusión de trabajadores cuyas calificaciones específicas han quedado desvalorizadas. Por una parte, la expansión del empleo y los ingresos se ha concentrado en un grupo reducido, lo que se refleja en particular en la ampliación de la brecha salarial entre trabajadores con distintos niveles de educación ⁵. La ampliación

⁵ Ambos enfoques coinciden en que el nivel de salario y la cantidad de mano de obra ocupada dependen de la interacción entre la demanda y oferta de trabajo. Reconocen que la demanda por trabajo es una demanda derivada, dependiente de la demanda por bienes y de la cantidad y calidad de los factores con que entran en producción; mientras que la oferta de trabajo depende del crecimiento demográfico y de los determinantes de la tasa de participación. Por lo que se producirá desempleo abierto en la medida que los

de la brecha salarial se encuentra estrechamente vinculada a, y refuerza, la segmentación estructural del mercado de trabajo, entre núcleos formales o modernos, con buenas condiciones de trabajo, y otros de baja productividad, con condiciones precarias.⁶ Estos segmentos se diferencian, entre otras cosas, por la estabilidad en el empleo, los niveles de remuneración y productividad, las posibilidades de capacitación y actualización, la duración de los períodos de desempleo, la rotación de oficios y empleadores, la cobertura de la seguridad social, el ambiente de trabajo y la existencia de contratos de trabajo. El sector informal representa una proporción progresivamente mayor del empleo, a expensas de la participación de empresas privadas formales y del sector público. Como consecuencia de esto, las condiciones de protección social se han deteriorado, incluso entre los asalariados, que por estar sujetos a una relación contractual, suelen caracterizarse por una mayor afiliación a los sistemas de seguridad social.

En suma, la situación del empleo en la región se caracteriza por una importante insuficiencia en cuanto a su nivel, marcadas inequidades de acceso a ocupaciones productivas y un deterioro de las condiciones de protección social.

La región requerirá la creación de un mínimo de 6 millones de empleos anuales durante la próxima década, para evitar alzas en el desempleo y subempleo. Esta dinámica de la PEA implicará una incorporación anual de 5.3 millones de personas al mercado laboral. El reto de generación de empleo es mayor en los países de más elevado crecimiento de la población.

La incorporación de capital afecta el premio salarial a través de 2 canales: el primero es que, el capital físico suele ser más complementario de la mano de obra calificada que de la no calificada (de hecho, suele reemplazar mano de

precios relativos, sea del mercado de factores, sea en el mercado de bienes, no representan las escaseces reales de la economía.

Bastaría corregir tales políticas, y liberar a los precios, para eliminar el desempleo. El ortodoxo o más convencional tiende a atribuir el grueso del desempleo a fallas o rigideces en el mercado de trabajo, mientras que el enfoque estructuralista lo atribuye a fallas en los mercados complementarios al mercado de trabajo. Estrictamente hablando son enfoques complementarios más que excluyentes.

obra no calificada); el segundo, las innovaciones tecnológicas suelen venir sesgadas hacia la mano de obra calificada.

Ejemplos claros de estos fenómenos han sido demostrados en numerosos estudios. En uno de ellos Daron Acemoglu argumenta que el aumento relativo de trabajadores con niveles educativos altos llevó a que nuevas maquinarias y tecnologías tengan un sesgo pro- trabajadores capacitados. Las evidencias en el siglo veinte han sido tan contundentes que ya en 1969 Zvi Griliches sostenía que capital y capacitación eran intrínsecamente complementarias. Richard Nelson y Edmund Phelps (1967), Finis Welch (1970), Theodore Schultz (1975) y Jan Tinbergen (1975) también argumentaron que desarrollos y cambios de la tecnología aumentan la demanda de trabajadores calificados. (Perlbaach, Iris; Gonzalez Rodrigo, Navesi Martín; 2006)

No obstante, incluso en países en etapa de transición demográfica plena y avanzada, con las consiguientes menores presiones sobre el mercado laboral, la PEA continuará aumentando en términos absolutos.

Coexisten tanto factores cíclicos como estructurales de insuficiencia del empleo. Más aún, ciertos grupos de población quedan sistemáticamente excluidos del acceso a empleos productivos o se ven afectados por recurrentes periodos de desempleo.⁷ Frente a estos fenómenos la sociedad debe proponerse la creación de mecanismos para confrontarlos, incluidas políticas que a largo plazo permitan elevar los niveles de empleo productivo y el establecimiento de un marco laboral favorable al crecimiento de la productividad y la competitividad, la creación de condiciones que conduzcan a una adecuada inserción en el mercado de trabajo de los sectores que se encuentren en situación desventajosa o discriminada y la adopción de sistemas orientados a paliar los efectos de los ciclos económicos.⁸

7 CEPAL, "Equidad, desarrollo, ciudadanía" Cap 5

⁸ Majul Gisella, Perlbaach Iris Ambos enfoques coinciden en que el nivel de salario y la cantidad de mano de obra ocupada dependen de la interacción entre la demanda y oferta de trabajo. Reconocen que la demanda por trabajo es una demanda derivada, dependiente de la demanda por bienes y de la cantidad y calidad de los factores con que entran en producción; mientras que la oferta de trabajo depende del crecimiento demográfico y de los determinantes de la tasa

Hay múltiples facetas del mercado de trabajo que le otorgan un carácter clave a la política pública en esta área. En primer lugar, es responsabilidad de la autoridad crear un entorno macroeconómico estable y dinámico, conducente a niveles de inversión y crecimiento adecuados que estimulen la demanda de trabajo. El crecimiento económico sostenido es, sin duda, el principal estímulo a la demanda de trabajo, por lo que es exagerado esperar que la política laboral sea capaz de revertir los efectos sobre el empleo de políticas macroeconómicas que se traducen en un crecimiento inestable o insuficiente. Es más eficaz establecer un marco macroeconómico, con objetivos explícitos de generación de empleo productivo y estabilidad, readecuando los mercados financieros y cambiarios a una dinámica de crecimiento elevado, en el contexto de una política fiscal sostenible en el tiempo, el estímulo del ahorro y la inversión productiva, que aspirar a que la política laboral resuelva problemas derivados de la política macroeconómica.

En segundo lugar, los incentivos proporcionados por las políticas de fomento productivo deben favorecer una mayor coincidencia entre la estructura de la demanda de trabajo y la oferta, especialmente en vista de sus efectos positivos en términos de creación de empleo. En tercer lugar, el Estado se encuentra en una posición única para instituir un marco de relaciones laborales equitativo y eficiente. En cuarto lugar, éste debe establecer mecanismos que contrarresten la desprotección resultante de episodios de desempleo y, por último, debe procurar que toda la población tenga un acceso equitativo al mercado de trabajo, mediante la superación de las segmentaciones e inequidades que impiden a ciertos grupos incorporarse a la actividad económica y mejorar su productividad una vez insertos en ella. En suma, el ámbito de acción de las políticas públicas abarca tanto el fortalecimiento de la demanda de trabajo

de participación. Por lo que se producirá desempleo abierto en la medida que los precios relativos, sea del mercado de factores, sea en el mercado de bienes, no representan las escaseces reales de la economía. Bastaría corregir tales políticas, y liberar a los precios, para eliminar el desempleo. El ortodoxo o más convencional tiende a atribuir el grueso del desempleo a fallas o rigideces en el mercado de trabajo, mientras que el enfoque estructuralista lo atribuye a fallas en los mercados complementarios al mercado de trabajo. Estrictamente hablando son enfoques complementarios mas que excluyentes.

como la adecuación de la oferta de recursos humanos, la creación de un marco de relaciones laborales que potencie los intereses comunes, la institución de mecanismos encaminados a confrontar los riesgos que conlleva el ciclo económico y la superación de las inequidades en el acceso al mercado de trabajo.

1.2. Análisis de la relación entre la demanda y la oferta de trabajo

1.2.1. Cambios en la estructura de la demanda laboral

Las características del crecimiento y la evolución de la productividad sectorial demuestran —tanto en la región como globalmente— que los sectores productivos primario y secundario han registrado una progresiva reducción de la generación de empleos, pero tienen un gran potencial de aumento sostenido de la productividad.

A su vez, la composición del empleo en el sector terciario depende en gran parte del crecimiento económico, ya que en el contexto de un dinamismo económico más elevado se registra una mayor expansión de puestos de trabajo calificados, mientras que un menor crecimiento incide en una mayor concentración de los nuevos empleos en actividades informales. Lo ocurrido en América Latina en los años noventa dejó en evidencia que, pese a la elevada generación de empleo en actividades terciarias formales, la demanda laboral fue insuficiente para incorporar a la totalidad de la fuerza laboral en actividades productivas, sobre todo en lo que respecta a grupos específicos. El trabajo de menor calificación es el activo principal, y en ocasiones el único, de los grupos de menores ingresos. No obstante, los niveles de ocupación alcanzados por las personas de hogares más pobres son sistemáticamente inferiores a los logrados por segmentos de mayores ingresos y calificación (CEPAL, 1998e). Por otra parte, los principales demandantes de este tipo de trabajo son empresas de menor tamaño, que se enfrentan a importantes barreras para su expansión, y los sectores agropecuario, del comercio y de la construcción. En consecuencia, una estrategia orientada a elevar los niveles de empleo a largo plazo necesariamente debe contemplar, entre otras, medidas encaminadas a

superar los escollos que dificultan el crecimiento de las empresas urbanas de menor tamaño. A su vez, la política pública debe prevenir sesgos que desalienten la demanda de trabajo, en particular evitando distorsiones en los precios relativos claves (tasa de interés, tipo de cambio).

Finalmente, en una orientación prospectiva, la acción pública debiera orientarse a crear las condiciones necesarias para el continuo perfeccionamiento de la fuerza de trabajo, fomentando la capacitación con vistas a satisfacer las demandas futuras de recursos humanos, según se desprenda de los cambios tecnológicos y productivos.

1.2.2. La generación de empleo a través de las pequeñas y medianas empresas.

Las pequeñas y medianas empresas son importantes demandantes de trabajo y, por lo tanto, su fomento es parte esencial de una estrategia destinada a elevar los niveles de empleo productivo. El caso especial de la microempresa requiere, sin embargo, consideraciones especiales, dada su particular importancia en materia de generación de empleo.

En vista de su importancia como fuentes de empleo, y de su elevada incidencia en la generación de ingresos para los hogares más pobres, deben desplegarse formas muy activas de políticas públicas en favor de este segmento de actividades y empresas, con miras a fomentar la producción, el empleo y el desarrollo social.

Por otra parte, algunas microempresas realizan actividades que son más bien un refugio frente a crisis económicas o de empleo. Por ello, la estructuración de una política de desarrollo y de servicios para este sector exige la identificación de actividades y empresas que tengan un carácter más permanente y estable, y aquellas en las que sea posible incrementar la productividad, que deben ser objeto de atención prioritaria.

Así, el principal objetivo de la política, y de los servicios que se provean en apoyo a las microempresas, es establecer condiciones más estables de producción y empleo, que favorezcan la acumulación de saberes productivos e incrementos de productividad, y que permitan también

mejorar progresivamente las condiciones laborales (estabilidad, protección).

Esta estrategia se orienta a consolidar los empleos en estas cadenas de producción. La oferta de crédito debe ser oportuna y competitiva y contar con apoyo público para el ofrecimiento de garantías, además de adaptarse a las distintas etapas del proceso productivo (períodos de venta, períodos de maduración).

Por otra parte, las condiciones de trabajo en estos sectores son bastante precarias, no sólo por su carácter frecuentemente informal, sino también por la casi generalizada ausencia de sistemas de protección laboral más amplios, independientes de las empresas individuales. Promover su formalización exige ser realistas, simplificando los requisitos y evitando imponer costos que estas empresas no pueden solventar, dado su reducido nivel de producción. Si bien las microempresas enfrentan problemas similares a las empresas de menor tamaño relativo, el rasgo distintivo de las primeras otorga un mayor énfasis y prioridad a las políticas encaminadas a fortalecer su estabilidad en materia de producción y empleo. En segundo lugar, en la ejecución de las políticas se debe tener en cuenta el alto grado de especificidad de las demandas de apoyo. A su vez, los componentes de la política de apoyo a la microempresa abarcan los múltiples campos institucionales mencionados anteriormente (crédito, capacitación, tecnología, seguridad social, agremiación, promoción social, autoridades locales), por lo que el éxito de la política depende en gran medida de que todos ellos estén presentes de un modo articulado. La flexibilidad del apoyo público a la microempresa también debe expresarse en la modalidad escogida. En consecuencia, en la asignación de recursos destinados a dar apoyo a las microempresas se debe lograr un equilibrio adecuado entre los objetivos de creación de empleo y de crecimiento de la producción, evitando la concentración de estos en un solo tipo de actividades.

1.2.3. Capacitación y adiestramiento de la mano de obra

El continuo cambio tecnológico, así como la evolución de los patrones productivos que otorga cada vez más importancia a la producción basada en el conocimiento y a los servicios modernos, provocan desplazamientos de la demanda de trabajo a los que debe adaptarse proactivamente una política de recursos humanos. El mejoramiento de los sistemas de educación y capacitación, y la facilitación de su acceso a jóvenes de todos los orígenes socioeconómicos, son elementos claves de una estrategia mediante la cual se procure integrar el desarrollo productivo (CEPAL, 1992b).

En contraste, la oferta de capacitación ha tendido en muchos casos a descansar en las disponibilidades actuales de habilidades y recursos. Por otra parte, toda formación laboral abarca elementos de carácter general (o comunes a varias empresas y ramas productivas) y otros de carácter más específico. Todos ellos son necesarios para la actividad productiva, pero la posibilidad de que el trabajador migre hacia otra actividad o empresa una vez adquirida su formación, induce una contracción de la inversión en capacitación por parte de los empresarios. Para superar estos obstáculos se requieren acciones públicas al menos en dos frentes. Desde el punto de vista de la oferta, el sector público debe alimentar a los centros de capacitación y formación con información sobre las necesidades de recursos humanos por sectores, regiones y categorías de empresa. También debe contribuir, a través de las instituciones públicas y privadas de capacitación, formación profesional e institutos de educación superior, a una mayor integración con las instancias productivas. Los objetivos son una mayor coherencia entre los contenidos de los programas y los requerimientos de las empresas, por una parte, y un mayor énfasis en la formación práctica.

Desde el punto de vista de la demanda, la compensación de las externalidades mencionadas exige un apoyo público que se exprese en múltiples acciones, incluida la provisión de subsidios en ciertos casos, que estimulen a la inversión en capacitación laboral.

En los casos de la formación de carácter más general (capacitación en gestión, entre otras) o de la aplicable a un rango amplio de actividades productivas y empresas, resultaría más efectivo apoyarla mediante incentivos a la demanda

(v.gr., el Estado cubriría parte de los costos de inscripción individual en un determinado programa). Lo anterior presupone la existencia de un número amplio de agentes (privados y públicos) que provean este tipo de capacitación, dado que de lo contrario el apoyo público puede terminar conformando o consolidando situaciones monopólicas, que también redundarían en una inversión en recursos humanos inferior a la socialmente deseable. En contraste, la prestación de apoyo a la formación más específica, que frecuentemente sólo se adquiere en estrecho contacto con la actividad productiva directa, podría consistir en subsidios a su oferta, sobre todo a la contratación de trabajadores para ser capacitados o su permanencia en el empleo. Esta modalidad reviste especial importancia en el caso de los jóvenes, que enfrentan obstáculos para incorporarse al empleo. En algunos países más desarrollados, el apoyo público a los sistemas de aprendices ha resultado ser una de las modalidades más exitosas para facilitar la inserción y capacitación laboral de los jóvenes. También resulta apropiada para actualizar las habilidades de la fuerza de trabajo ante cambios tecnológicos.

Los programas de capacitación, y los estímulos a ésta, no deben ser considerados sólo como episodios de formación de recursos humanos que posteriormente se incorporarán a la población activa. Por el contrario, deben ser diseñados como parte de un proceso continuo de readiestramiento de los trabajadores, con el fin de adecuar la oferta laboral al avance tecnológico y los cambios productivos. Ello contribuiría además a la reinserción laboral, en la medida en que estos programas se vinculen a mecanismos de compensación por desempleo.

Por otra parte, también es necesario apoyar el mercado laboral mediante acciones orientadas a superar las dificultades de información que traban su operación. En efecto, el costo de búsqueda de alternativas de empleo, para los oferentes, y de calificaciones disponibles, para los demandantes, afecta negativamente el nivel de empleo y el aprovechamiento productivo de las capacidades disponibles. Los organismos públicos y privados de capacitación pueden desempeñar un importante papel en apoyo a esta búsqueda de oportunidades de empleo y calificaciones.

Dos condiciones críticas para la efectividad de este apoyo son la oportunidad de la información y la certificación de las calidades de empleo ofrecidas. Los medios tecnológicos modernos han permitido importantes avances en esta área, lo que, junto a una mayor cercanía de los organismos de capacitación con las empresas, permitiría ofrecer una información actualizada de las demandas. Para tal efecto, los organismos de intermediación laboral deben operar en conjunto con las instancias locales; por ejemplo, las municipalidades y agremiaciones de productores y trabajadores.

Nuevamente aquí resultan necesarios los mecanismos de certificación de las calificaciones que ofrecen los organismos de capacitación y formación técnico-profesional, así como adecuados procedimientos de verificación por parte de las instituciones de apoyo al empleo.

1.3. Institución de un marco de relaciones laborales

Alcanzar y mantener una competitividad adecuada en una economía crecientemente integrada exige estructuras productivas e institucionales flexibles, capaces de absorber fenómenos adversos y adaptarse al cambio continuo. En el plano productivo, ello se expresa en organizaciones dúctiles, capaces de redefinir los roles de sus componentes, reasignar los recursos internos y reformular las relaciones con el resto de los agentes (proveedores y canales de distribución, entre otros) que participan en las diferentes etapas del ciclo de producción. Por el contrario, estructuras rígidas y asignaciones de recursos, incluida la mano de obra, estáticas o insensibles a los cambios en el ambiente productivo, no conducen a organizaciones competitivas. La flexibilización o adaptabilidad de las estructuras productivas surge entonces como un imperativo en la perspectiva de una inserción eficiente en los mercados mundiales.

Un elemento de dicha adaptabilidad a las transformaciones tecnológicas y económicas es una mayor flexibilidad en la contratación laboral (Banco Mundial, 1995, OIT 1999b). No obstante, frecuentemente bajo este rótulo se expresa una tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo y de seguridad laboral, y de reducción del pago de obligaciones previsionales, con el propósito de reducir los costos laborales.

Este tipo de medidas no da lugar a ganancias sostenibles de productividad y empleo, e incluso sus efectos sobre la rentabilidad pueden ser sólo temporales. La flexibilidad de contratación laboral debe ir, por lo tanto, de la mano de niveles mínimos de protección social que resguarden los derechos laborales, como el previsional, un sistema de compensación por desempleo u otras redes de protección social, y el acceso a sistemas de capacitación que fortalezcan la empleabilidad y favorezcan la reinserción laboral (Tokman y Martínez, 1999). Existe, por otra parte, una flexibilización que podría denominarse **adaptabilidad laboral**, que responde a intereses comunes de empresarios y trabajadores, potencia la productividad y la competitividad, y mejora la asignación de recursos (Amadeo y Camargo, 1993). Esta flexibilización se expresa tanto en las empresas y los procesos productivos como en el mercado.

A nivel de las empresas y los procesos productivos, esto significa que para preservar la competitividad y los niveles de empleo los trabajadores deben ser polivalentes, capaces de desempeñarse en diferentes funciones y de adecuarse a los cambios tecnológicos. Un entorno caracterizado por fluctuaciones externas y continuos cambios tecnológicos trae aparejada una cambiante demanda laboral. La mayor o menor ductibilidad de la respuesta de la oferta laboral ante estos cambios determinará en gran medida los efectos sobre el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, si ése fuera el caso, las empresas estarían perdiendo la inversión en capital humano específico que sus trabajadores han acumulado en el trabajo.

Para ello se requiere el establecimiento de sistemas de participación en los beneficios, bonos de productividad y programas de readiestramiento (Marinakís, 1999). En efecto, tanto trabajadores como empleadores están interesados en la continuidad en el empleo. En lugar de pretender establecer un mayor grado de estabilidad a través de rigideces legales, dicha meta se alcanza por la vía de una mayor adaptabilidad al cambio tecnológico por parte tanto de las empresas, como de quienes trabajan en ellas, preservando y aumentando su competitividad, y evitando la pérdida de capital humano específico que conlleva el despido de trabajadores. Uno de los principales obstáculos que aún dificultan la movilidad laboral en varios países de la región son los sistemas diferenciados de previsión social (pensiones y salud). Si bien algunos de ellos han reformado sus sistemas de pensiones, e incluso los

sistemas de financiamiento de servicios de salud, unificando los beneficios y haciéndolos transferibles entre los sectores en que se trabaje, persisten importantes casos de regímenes diferenciados de previsión, tanto por ramas como por empresas y oficios. Los más perjudicados son los trabajadores que han aportado a estos regímenes, quienes corren el riesgo de perder los beneficios si las inevitables modificaciones productivas los dejan sin empleo y deben migrar hacia otras actividades o empresas con distintos regímenes de beneficio.

2- Estado e instituciones laborales

2.1 Conceptualización de Política pública y laboral

Por política pública entendemos al conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado plantean ciudadanos quedando dentro de la agenda pública y transformándose en programas públicos. ⁹

Las políticas activas del mercado laboral (PALM) van desde los servicios de empleo hasta la capacitación y creación de empleo a través de subsidios de salarios, contratación directa o préstamos micro empresariales.

La OIT define a las PALM como intervenciones determinadas y selectivas de gobierno en busca de objetivos de eficiencia y /o equidad, actuando directa o indirectamente para proveer trabajo e incrementar la capacidad de encontrar empleo de personas que presenten ciertas desventajas en el mercado laboral. ¹⁰

Las PALM presentan dos características que las distinguen de la políticas pasivas de empleo, como el apoyo de ingreso o el seguro de desempleo, las cuales también afectan al mercado laboral.

Las PALM se dirigen a grupos específicos de la población y por otra parte promueven un aumento del empleo o la productividad.

Según Betcherman, identifica cinco posibles objetivos para las PAML

- Moderar los movimientos cíclicos de la economía, y corregir el desempleo cíclico que se produce en una recesión.

⁹ Tamayo Saez, Manuel. Análisis de políticas publicas?

¹⁰ Morrison, Andrew R. Políticas activas del Mercado laboral Experiencias recientes en América Latina

- Reducir desequilibrios estructurales a través de la promoción de de la movilidad inter- regional e Intersectorial para responder a las necesidades del mercado laboral.
- Mejorar el funcionamiento general del mercado laboral
- Incrementar las destrezas y la productividad de los trabajadores
- Apoyar a los trabajadores en desventaja o riesgo.

Existe mayor consenso sobre el hecho de que las PAML son más efectivas cuando están dirigidas a grupos en desventaja. Por diversas razones:

- Existe menor riesgo de pérdida asociadas con las intervenciones
- Los que están en desventaja requieren de apoyo para ser competitivos para los puestos de trabajo que se ofrecen en el mercado laboral.
- La equidad puede ser promovida por las Paml.

Andrew Morrison plantea diversas políticas que intervienen en la consecución de los objetivos mencionados anteriormente, las mismas son; capacitación, creación directa de empleo, subsidios para la capacitación en el lugar de trabajo, incentivos o subsidios para la búsqueda de trabajo y/o capacitación, servicios de búsqueda de trabajo o empleo y desarrollo microempresarial.

2.2 Impacto de las PALM

Los potenciales impactos a nivel macro son 1) un incremento en el empleo agregado, 2) una reducción de desempleo total y 3) un incremento de la oferta de trabajo.

En un primer momento los servicios de empleo fueron terreno exclusivo de los servicios de empleo público. Posteriormente estos son reformados y van disminuyendo, mientras los servicios privados se van expandiendo. Mazza considera que estos servicios de intermediación laboral (SIL) se han incrementado por la expandida gama de servicios que proveen por intermediar entre el trabajador y el empleador y entre el trabajo, la educación y capacitación ,el auto empleo y otros servicios sociales.

En contraste con la evidencia del impacto macroeconómico, existe información sobre el impacto de las palm en los beneficiarios de los programas. Todas las evaluaciones rigurosas utilizan la técnica de la metodología experimental con grupos de intervención y grupos de control, por lo que se puede hacer un seguimiento muy completo del impacto a nivel micro de estas políticas.

2.3 Servicios de empleo / apoyo a la búsqueda de trabajo

2.3.1. Concepto y Clasificación

Los servicios de empleo y de apoyo a la búsqueda de trabajo fueron terreno exclusivo de los servicios de empleo público. Sin embargo en la actualidad los servicios de empleo público están siendo reformulados mientras los servicios privados se están expandiendo y han creado asociaciones entre ellos. Mazza enfatiza el hecho que es más correcto llamar a estas prestaciones “nuevos servicios de intermediación laboral (SIL)” dado que la expandida gama de servicios que proveen esta designada para intermediar entre el trabajo y el empleador y entre el trabajo, la educación y capacitación, el autoempleo y otros servicios sociales .

Debido a las nuevas reformulaciones de la política de servicios de empleo en el mundo, resulta más preciso darle el nombre de sistemas de intermediación laboral, puesto que se ha ampliado la gama de servicios en el campo de la intermediación entre el trabajador y el empleo, entre el empleo y la formación, y capacitación, el empleo autónomo y otros servicios necesarios.

Por lo expuesto los SIL (servicios de intermediación laboral) se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. En términos generales los principales beneficios son:

- Reducir el desempleo y la rotación en el empleo a corto plazo
- Aumentar la productividad
- Mejorar la movilidad laboral
- Mejorar el bienestar social
- Reducir la discriminación

- Aumentar la transparencia del mercado de trabajo

Para realizar una clasificación sobre los SIL utilizaremos dos autores, integrando conceptos similares.

Según Morrison:

Existen tres tendencias en los sil de la región:

- Introducción y expansión de los sistemas de información y los sistemas basados en internet.
- Expansión de las asociaciones con el sector privado y el sector sin ánimo de lucro
- Mejora del funcionamiento, incluyendo la extensión del uso de ferias de empleo, la descentralización de los servicios y la mejora tanto de estos como los instrumentos de evaluación.

a) Servicios ofrecidos por los servicios de intermediación laboral (SIL)

- **Asistencia en la búsqueda de empleo:** Diseñada para preparar a la persona que busca empleo para encontrar un nuevo trabajo, a través de la preparación de los curriculum vitae, el desarrollo de una estrategia de búsqueda de empleo, la información ocupacional, sobre el mercado laboral y la provisión de contactos con empleadores.
- **Colocación o intermediación laboral** es la principal función de cualquier servicio de intermediación laboral. Consiste en mantener un registro sobre las vacantes existentes para las que se intenta encontrar al solicitante de trabajo más apropiado.

b) Servicios secundarios ofrecidos por algunos SIL

- **Perfiles de interés profesional y evolución de aptitudes**

Estos podrían incluir el uso de instrumentos para medir las tareas que resultarían de mayor interés al individuo, pruebas de aptitudes y asesoramiento individual.

- **Capacitación**

Como resultado de la evaluación de aptitudes, los solicitantes de trabajos, pueden ser referenciados a programas de capacitación apropiados.

- **Información sobre el mercado laboral**

A nivel más elemental, los SIL pueden producir una serie de estadísticas respecto al número de vacantes y de solicitantes de empleo, tipos de capacitación que se han llevado a cabo y tipos disponibles. Algunos SIL son capaces de producir información sobre el mercado laboral que se puede utilizar para formular políticas laborales.

- **Puerta de entrada a servicios sociales y empresariales**

Los SIL pueden vincular a los buscadores de trabajo con los servicios sociales apropiados, tales como los programas de auto empleo o microempresa, etc. En el caso de América latina los grupos de bajos ingresos tienen un vínculo importante con programas de empleo vinculados a microempresa. En el caso de los pasantes que trabajan en el sector Industria, el vínculo más común con los servicios sociales es el seguro de desempleo.

Según Jacqueline Mazza:

Existen dos tipos de servicios de intermediación laboral:

- 1- **Servicios básicos**

Estos servicios se encuentran en cualquier servicio de esta naturaleza

- **Asistencia en la búsqueda de empleo**
- **Colocación o intermediación laboral**

- 2- **Servicios Secundarios**

- **Perfiles de empleo y evaluación de calificaciones**
- **Capacitación**
- **Información sobre el mercado de trabajo**
- **Puerta de entrada a servicios sociales y empresariales**

Este autor agrega dos servicios adicionales al anterior

- **Función de reglamentación:** Es una función considerada polémica, en la que el servicio se centra en la puesta en práctica del reglamento laboral o en la reglamentación de los servicios de empleo privados.
- **Servicios especializados para los empleadores:** Servicios especiales prestados a empleadores a cambio de una tarifa.

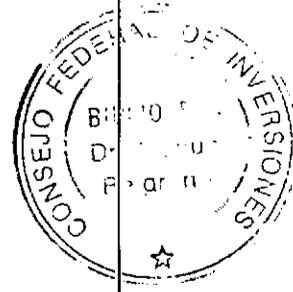
2.3.2. Clientes frente a servicios

Se pueden clasificar las necesidades de la clientela según tres categorías:

- 1- Clientes con las calificaciones y los antecedentes necesarios para encontrar un nuevo trabajo con relativa facilidad.
- 2- Personas expuestas a un mayor riesgo de desempleo o subempleo a largo plazo y para los que no existe un servicio mejor adaptado a su caso.
- 3- Trabajador más difícil de colocar, ya que exige una gama más amplia de servicio para prepararlo para el empleo. En esta categoría se puede incluir trabajadores con dificultades sociales, edad avanzada, poblaciones desfavorecidas.

2.3.3. Tipo de servicios según destinatarios

CATEGORIA DE SERVICIO	CLIENTES DESTINATARIOS	TIPOS DE SERVICIOS
Búsqueda de trabajo / perfil de empleo	Personas que buscan empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aptitudes • Creación del perfil de empleo de los clientes • Asesoramiento de un empleo • Bancos telefónicos de búsqueda de empleo • Asistencia en la búsqueda • Manejo de casos individuales
Colocación / Intermediación	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores • Personas que buscan empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Base nacional de datos sobre vacantes • Colocación para trabajadores • Revisión de listas de vacantes • Selección de candidatos • Colocación externa a la firma, recontratación por otra firma • Contratación para cargos selectos
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores • Personas que buscan empleo • Proveedores de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las necesidades / requisitos de capacitación • Envíos a proveedores públicos y privados servicios de capacitación • Capacitación directamente por el sistema de



		intermediación laboral
Servicios especializados a empleadores	Empleadores	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de recursos humanos • Asesoramiento jurídico sobre búsqueda de empleo • Selección y examen de los solicitantes de empleo • Promotores y puntos de enlace del sector • Orientación sobre capacitación del personal
Información sobre el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno local y nacional • Personas que buscan empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Suministro de datos y análisis de las tendencias del mercado de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de desempleo / servicios sociales • Puerta de entrada hacia la prestación de servicios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que buscan empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de los beneficios del seguro de desempleo • Envío a servicios sociales • Envío a programas de empleo autónomo

2.3.4. Capacitación

La mayoría de los países se ha concentrado en tres tipos de programas de capacitación:

I) Capacitación dirigida a desempleados de largo plazo II) reentrenamiento de trabajadores redundantes , especialmente a aquellos que han sufrido despidos colectivos y III) programas de capacitación para jóvenes.

a) Capacitación para desempleados de largo plazo

En primer lugar el programa que ha sido evaluado cuidadosamente ha sido el programa de apoyo al empleo en México, previamente conocido como becas de capacitación para desempleados. El PAE es un programa nacional que ofrece cursos de capacitación a personas de más de 16 años que están desempleadas o subempleadas. Desde enero a mayo del 2002 el PAE ofreció capacitación a más de 65.000 personas bajo distintas modalidades:

- Capacitación mixtas en medianas y grandes empresas
- Capacitación mixta en micro y pequeñas empresas
- Capacitación para el autoempleo
- Capacitación en normas de competencia laboral
- Capacitación para profesionistas y técnicos desempleados.

La mayor parte de la capacitación ofrecida contenía experiencia práctica de trabajo en empresas (capacitación mixta) un cambio marcado con respecto al programa anterior (PROBECAT).

Probecat, ha sido objeto de numerosas evaluaciones. Usando una metodología de emparejamiento se descubrió, que los individuos que participan en la capacitación mixta, redujeron el número de horas de búsqueda de trabajo y aumentaron significativamente la probabilidad de encontrar empleo a los 3, 6,

9 y 12 meses de haber concluido la capacitación. Este programa fue particularmente exitoso en elevar las probabilidades de empleo de las mujeres.

b) Re-entrenamiento en el caso de despidos masivos

El reentrenamiento ha sido ofrecido a los trabajadores víctimas de despido masivos en varios países de América Latina. El consenso general es que estas medidas no son una opción de política atractiva, aunque sean políticamente necesarias.

En una revisión de 20 programas de la OCDE encontraron que los programas generaron modestos incrementos en la probabilidad de reempleo, pero que los incrementos de salarios eran inexistentes e incluso negativos. También descubrieron que los costos de los programas de re-entrenamiento eran de dos a cuatro veces más altos y no necesariamente más efectivos que los de asistencia en búsqueda de empleo.

Ha habido poco análisis sobre el impacto a estos programas en los países en vías de desarrollo. La evidencia apunta a la siguiente serie de problemas:

- Baja capacidad administrativa para llevar a cabo estos programas
- Ineficacia en un contexto de reducción de demanda de trabajo.
- Bajo niveles educativos de los participantes que limitan las posibilidades de re-entrenamiento.
- Gerentes y empleados no suelen estar convencidos que la capacitación mejore las habilidades e incremente las probabilidades de encontrar un empleo alternativo.

Si se ofrece re-entrenamiento debería ser en función de la demanda.

c) Programas de capacitación para jóvenes

La Región ha sido pionera en la creación de programas de capacitación realizados en función de la demanda. Estos programas se llevaron a cabo

primero en Chile y después en Argentina (proyecto Joven) Uruguay (pro joven), Perú, y Venezuela, tienen muchas características comunes. La primera es que la población objetivo son los jóvenes desempleados, en segundo lugar son las empresas privadas la que proporcionan capacitación, sin costo algunos para los estudiantes bajo contrato con el gobierno. En tercer lugar las empresas son seleccionadas a través de un proceso transparente y competitivo que requiere que las empresas demuestren que existe una demanda del mercado por el tipo de capacitación que ellos proponen. Finalmente los pagos a la empresa están condicionados a que los jóvenes encuentren prácticas, tras la conclusión del periodo de capacitación.

En términos generales estos programas han sido bastante exitosos. La probabilidad de ser empleado era más elevada entre aquellos que recibieron capacitación.

La capacitación realizada en función de la demanda puede responder más ágilmente a los cambios en las condiciones del mercado laboral, tiene menores costos por trabajador capacitado, y resulta más fácil de focalizar sus servicios en las poblaciones necesitadas.

Sin embargo no son sustitutos de los actuales institutos estatales de capacitación, ya que la duración de los cursos no posee el número de horas suficiente.

Efecto sobre el empleo, ingreso y capital humano de programas de capacitación para jóvenes.¹¹

PROYECTO	Efectos sobre el empleo	Efectos sobre el ingreso	Efectos sobre el capital humano	Población objetivo
Chile Joven (Chile)	La probabilidad de empleo es un 34% más alta entre los capacitados. Entre las mujeres es un 68,5% más alto.	Pequeños incrementos en los salarios para los beneficiarios.	N/D	El 70% de los participantes en el grupo de edad entre 18 y 24 años estaba desempleado; el 63% de hogares era de bajos ingresos, el 40% tenía educación secundaria completa.
Proyecto Joven (Argentina)	Once meses después de finalizar la capacitación, la probabilidad de empleo	Once meses después de finalizar la capacitación, los salarios masculinos	En general, la tasa de asistencia a la escuela se incrementó desde un 7.9% de beneficiarios	El 83% de los beneficiarios estaba desempleado, el 80% era pobre y solo el 7%

¹¹ Morrison Andrew, Políticas activas de Mercado Laboral: Experiencias recientes en América Latina, el Caribe y los países de la OCDE.

	era de un 2% más alta que el grupo de control. El 51,5% de los jóvenes capacitados de trabajo después de la capacitación	eran de un 2,8% más bajo que el grupo de control, pero era de 14% más alto para las mujeres.	antes del proyecto, a un 20.8% después del proyecto.	había finalizado la escuela secundaria.
Projoven (Perú)	No hay diferencia significativa entre los grupos de intervención y de control en la probabilidad de encontrar trabajo.	Seis meses después de la capacitación, los salarios capacitados eran un 84% más altos que los del grupo de control. El incremento fue más marcado en el caso de las mujeres.		Jóvenes entre 16 y 25 desempleados. Beneficiarios casi exclusivamente de hogares pobres.
Opción Joven (Uruguay)	La probabilidad de estar empleado es un 60% mayor, variando según el tipo de intervención.	Incremento de los ingresos entre un 18 y un 23%.	Efectos marginales e insignificantes	Más del 99% de los jóvenes entre 15 y 24 años. Dirigido a jóvenes que no han completado la escuela secundaria.

					No hay información disponible sobre los niveles de ingreso de los participantes.
--	--	--	--	--	--

En el diseño de políticas de promoción de empleo, y específicamente de promoción de empleo juvenil, tanto los organismos estatales como distintas agencias de desarrollo y ONGs, han privilegiado como orientación, las políticas sociales compensatorias (entre ellas la promoción de fondos sociales -aunque no en Argentina-, de microemprendimientos, apoyo en capacitación de oficios, subsidios para la promoción de empleo desde el sector público, etcétera). No parece haberse explorado suficientemente la posibilidad de combinar el conocimiento de la especificidad de la problemática del empleo en la región y en nuestro país, con las tendencias de punta en la organización empresarial productiva dentro del nuevo patrón de desarrollo; llamado por algunos autores modelo "conocimiento intensivo" -por oposición al "mano de obra intensivo" o exclusivamente "capital intensivo"-, para el diseño de opciones diferentes de gestación de empleo autosustentable.

Los jóvenes, pese a ser uno de los sectores más afectados por los problemas laborales, poseen potencialidades técnicas, de creatividad y disposición para el cambio y reservas éticas que permiten considerarlo especialmente adecuado para elaborar opciones de empleo superadoras. Creemos que existe la posibilidad de dar respuestas innovadoras a la problemática de gestación de empleo juvenil, integrando factores de mercado con metas sociales y económicas. Las unidades económicas que podrían tener mejores posibilidades de inserción en el mercado y de realizar avances tecnológico-organizacionales serían pequeñas y medianas empresas, siempre que integren los elementos de alta excelencia acordes a estándares de calidad internacionales, cogestión juvenil, trabajo en red, alta flexibilidad para los cambios, polivalencia de los trabajadores, auto-responsabilidad, apelación pública a potenciales consumidores-usuarios sobre la base del interés social de las empresas, etcétera.

Se trata, en definitiva, de la creación y autosustentación de organizaciones económicas que ocupen prioritariamente a jóvenes. En ellas, debería ponerse especial énfasis en su capacidad de adaptación a entornos de alta competitividad y acelerado cambio tecnológico y en que estas opciones no incluyan el mero reemplazo de la fuerza de trabajo calificada por nuevas tecnologías y mano de obra juvenil más barata. Se estima que ello redundará en posibilidades reales de incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes

que se encuentran fuera de él, al mismo tiempo que se estimula el desarrollo de ventajas competitivas dinámicas.

Más allá de estas condiciones favorables para el fomento del empleo de jóvenes que deberán establecerse paulatinamente y en plazos relativamente prolongados, son necesarios cambios en los modos de gestión de la producción y la organización del trabajo en general, impulsando una mayor participación y creatividad por parte de los trabajadores en general y de los jóvenes en particular, de acuerdo a lo que muchos autores han denominado como necesidad de "implicación" de los trabajadores en la producción. Esto apunta no sólo a democratizar la organización económica, sino a las condiciones ineludibles de reconversión productiva que requieren la plena utilización de las capacidades creativas, de razonamiento y sociabilidad de los trabajadores.

2.3.5. Creación de Empleo

La creación de empleo puede tomar diversas formas: subsidios a los empleadores, apoyo micro empresarial para que los empleadores inicien un nuevo negocio, o la creación directa de empleo. La creación directa en la región son los fondos de inversión social. Su éxito se basa en una rápida y eficiente ejecución de proyecto de infraestructura social y económica a pequeña escala. Los FIS (fondos de inversión social) han evolucionado para mostrar con el paso del tiempo mayor énfasis en la reducción de la pobreza a largo plazo y mayor participación de la comunidad.

La impresión general es positiva sin embargo en cuanto a la promoción de la mujer es bastante deficiente.

Meager y Evans, son autores precavidos al evaluar el impacto de la creación directa de empleo para grupos en desventaja, al observar que las evaluaciones presentan resultados mixtos. Sin embargo consideran que estos programas tienen mayores probabilidades de generar resultados positivos si:

- Ofrecen actividades de trabajo similares a las disponibles en el mercado de trabajo competitivos.
- Incluyen la capacitación relacionada con el trabajo o dan apoyo para tratar problemas sociales y familiares.
- Se dirigen a aquellos en desventajas y a los desempleados de largo plazo con el fin de evitar la pérdida de eficiencia.
- Se mantienen pequeños en escala para ofrecer experiencia laboral significativa y evitar desplazar al sector productivo privado.

2.4. Proceso de implementación de las PALM

Existe evidencia de la efectividad de las PALM (políticas activas del mercado laboral) en crear empleo entre la población objetivo, sin embargo, es importante reconocer que las PALM pueden ser diseñadas deficientemente y ser mal implementadas ofreciendo escasos resultados e incluso ser contraproducentes. Los problemas más comunes tienen que ver con la falta de cooperación entre agencias, la poca claridad, contradicciones en sus objetivos, políticas mal diseñadas, clientelismo, falta de retroalimentación, entre otros.

Existen criterios que resultan determinantes para el proceso de formulación e implementación de las PALM:

- **Criterios de elegibilidad para la participación:** Los incentivos institucionales favorecen la participación de algunos grupos y desalientan la participación de otros. En la capacitación la selección selectiva se observa a menudo ya que los operadores suelen elegir individuos más calificados para cumplir con los objetivos.
- **Contexto institucional:** Las instituciones suelen tener una influencia marcada en el impacto del programa, especialmente si tienen grado de apoyo provisto a los beneficiarios.
- **Escala de la intervención:** Cuando mayor es la escala de intervención será más difícil prever el grado de integralidad de la política.

3- Políticas laborales

3.1 Políticas laborales a nivel nacional

A nivel nacional la principal política para el desarrollo de empleo ha estado centrada en la asistencia social, producto de la crisis vivida en Argentina, y el alto desempleo, la administración central decidió basarse en métodos que favoreciera la población con mayor desventaja.

Sin embargo con la reactivación económica han ido surgiendo programas que contribuyen a la generación de empleo en general. A saber:

3.1.1. RED de servicios de empleo:

La Red de Servicios de Empleo surge con la creación de las Oficinas de Empleo Municipales, a partir de la resolución 176/05 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que las define como entidades municipales con dependencia técnica de la Unidad de Servicios de Empleo, USE.

La creación y el fortalecimiento de Oficinas de Empleo cuentan con antecedentes en el MTEySS, y son el resultado del convenio 88 suscripto por la OIT –y ratificado por nuestro país– y lo prescripto por la Ley de Empleo.

Se define a cada una de estas oficinas como servicio de empleo porque su tarea es interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o aquellas que buscan mejorar su situación laboral.

En el Marco de la Red de Servicios de Empleo, las Oficinas de Empleo Municipales son entonces organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, y todo ello en forma gratuita. A la vez, son una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo.

3.1.2. **Programa Jefas y Jefes de Hogar**

El Programa Jefes de Hogar comenzó a gestionarse a principios de 2002 como respuesta a la inclusión social para más de dos millones de mujeres y hombres, afectados por una crisis sin precedentes en nuestro país.

En la actualidad, existe un horizonte de recuperación económica y un mejoramiento paulatino de la estructura de distribución del ingreso con una tendencia sostenida a la apertura de fuentes de trabajo en el sector formal, con la consecuente demanda de mano de obra desde el sector público y privado.

Aún ante esta coyuntura, es indispensable proveer una red de servicios de empleo que opere inclusivamente hacia aquellas personas con una desvalorizada calificación en el mercado del trabajo, proporcionando las herramientas necesarias para su inserción laboral.

La decisión política es la de reorientar la atención a la emergencia social y ocupacional en pos de más y mejor empleo para los trabajadores desocupados especialmente para aquellos que reciben un subsidio del Estado a través del Programa.

3.1.3. Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social

Su objetivo es lograr un desarrollo social económicamente sustentable que permita generar empleo y mejorar la calidad de vida de las familias. Busca promover la inclusión social a través de la participación en espacios comunitarios. Está destinado prioritariamente a personas, familias y grupos en situación de pobreza, desocupación y/o vulnerabilidad social que estén involucrados en experiencias productivas y/o comunitarias.

3.1.4. Plan Familias

Se propone estimular una política social familiar inclusiva que promueva el respeto a los derechos humanos, la igualdad de trato y oportunidades de género entre los miembros de la familia; y garantizar en la educación familiar una comprensión adecuada de la maternidad como función social. Esta iniciativa busca transferir del Programa Jefas y Jefes de Hogar a las *madres solas* que así lo deseen, para fortalecer los aspectos de salud y educativos tanto de la madre como de los niños

3.1.5. Plan Más y Mejor Trabajo

El Plan Más y Mejor Trabajo es una herramienta creada por el Ministerio de Trabajo para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados y beneficiarios de programas sociales en empleos de calidad.

Esta iniciativa identifica sectores de actividad y empresas con potencial para la generación de empleo que buscan trabajadores calificados para distintos puestos de trabajo.

Para esto, el MTEySS convoca a los actores públicos y privados de todo el país a desarrollar proyectos y acciones que permitan capacitar e incorporar a trabajadores desocupados.

También identifica empresas y sectores que atraviesan coyunturas de crisis para apoyar proyectos orientados a recuperar y fortalecer su viabilidad y competitividad para sostener el empleo que ellos generan.

El plan promueve la inclusión de los trabajadores en empleos formales y de calidad, que es condición básica para todas las acciones que propone.

El Plan Más y Mejor Trabajo es una herramienta para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados y beneficiarios de programas sociales en empleos de calidad.

3.1.6. Plan Adultos Mayores

El plan tiende al reconocimiento del trabajo y sacrificio personal de los adultos mayores a lo largo de la vida garantizando la contención integral de mujeres y varones mayores de 70 años sin ingresos fijos o suficientes para su sustento.

3.1.7. Prestación por Desempleo

Cualquier trabajador en relación de dependencia que sea despedido tiene derecho a la Prestación por desempleo y a cobrar asignaciones familiares

3.1.8. Políticas Nacionales ejecutadas y población objetivo

En el cuadro siguiente analizamos la política ejecutada en Argentina, mediante una síntesis que consta del programa, el tipo de cliente según la calificación de Jaqueline Mazza y el tipo de ocupación Clasificador Ocupacional INDEC.

Políticas Ejecutadas	Clientes	Ocupación
RED de servicios de empleo	Personas expuestas a mayor riesgo de desempleo a largo plazo o subempleo	Ocupaciones de calificación técnica y operativa.
Programa Jefas y Jefes de Hogar	Trabajador difícil de colocar	Ocupaciones no calificadas
Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social	Trabajador difícil de colocar	Ocupaciones no calificadas
Plan Familias	Trabajador difícil de colocar	Ocupaciones no calificadas
Plan Más y Mejor Trabajo	Trabajador difícil de colocar	Ocupaciones no calificadas
Prestación por Desempleo	Trabajador difícil de colocar	Ocupaciones no calificadas

3. 2. Políticas laborales a nivel provincial

A nivel provincial, la principal política para el desarrollo de empleo fue la capacitación. Durante los últimos cuatro años se evidenció la necesidad de capacitar a los promotores de los diversos procesos productivos, que debido a la recesión de la década del 90 y la importante pérdida de las empresas; no se contaba con la actualización adecuada, o con la especificidad requerida para un desempeño eficiente en diversas actividades.

En tal sentido y por tratarse de sectores productivos donde existía un análisis previo del sector público y privado sobre la demanda y la oferta del mismo, se diagramó sobre la base de diversos programas nacionales y provinciales y contando con recursos internacionales; programas específicos para solucionar la actividad. A saber.

3.2.1. Plan Más y Mejor Trabajo

A través de IDR (Instituto de Desarrollo Rural) se logró capacitar a más de 9.000 trabajadores del sector fruti hortícola, con una capacitación certificada sobre oficios rurales como: podadores, tractoristas, raleadores, cosechadores y mandos medios: como encargados de fincas, entre otros, involucrando a instituciones académicas, de investigación y gremiales empresarias.

Esto se realizó con un aporte de \$ 3.000.000 aproximadamente comprometidos por el Ministerio de Trabajo de la Nación y \$ 1.000.000 de aportes locales.

Por otra parte, el IDITS (Instituto de desarrollo industrial y de servicios) capacitó a más de 1000 operarios del sector metalmecánica con entrega de certificados, involucrando al sector empresarial, gremial, y educativo. Esto se realizó con un aporte de \$ 1.300.000 aproximadamente comprometidos por el Ministerio de Trabajo de la Nación y \$ 400.000 de aportes locales.

3.2.2. Formación Técnica Profesional de Mendoza Productiva del BID.

Dentro del programa Mendoza Productiva financiado por BID, se comenzó con la capacitación para 9 sectores de la economía provincial, que prevé formar 15.000 personas para ser incorporadas con mayor nivel profesional a las distintas demandas laborales del sector productivo.

3.2.3. Programa de Competencias Laborales

La provincia lidera y formula a nivel nacional a través del IDR e IDITS el programa de Competencias laborales, normas para los sectores fruti-hortícolas, metalmecánico, grafico, construcción, turismo y comercio, impulsados por el Ministerio de Trabajo. De esta manera se convertirá en la primera provincia con determinación de competencias para sus trabajadores.

3.2.4. Subsecretaría de Trabajo

La provincia cuenta dentro del Ministerio de Gobierno con la Subsecretaría de Trabajo, la misma si bien no cumple una política en sí, ejerce funciones regidas por ley 4.974 y que por su importancia deben ser relevadas. Entre las principales funciones se encuentran:

- Aplicar la reglamentación vigente que rijan las relaciones laborales
- Ejercer el poder de policía en lo relativo a Trabajo e Higiene y Seguridad
- Actuar como organismo de conciliación en los conflictos individuales, y colectivos del trabajo, y homologar sus acuerdos
- Intervenir en los casos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás riesgos laborales
- Crear y atender el Registro de Infractores
- Labrar sumarios y aplicar las sanciones correspondientes por infracción a las leyes laborales y de higiene y seguridad
- Asesorar a las demás Reparticiones públicas de la Provincia y Nacionales en todo lo relacionado a las leyes laborales
- Promover la difusión de los convenios colectivos, resoluciones, etc.

- Resolver en los casos relacionados a modalidades particulares de aplicación de las leyes laborales
- Organizar la agencia de colocación, coordinando y orientando la oferta y demanda de trabajo; las migraciones internas y externas, y controlar el funcionamiento de las agencias privadas de colocaciones
- Realizar la estadística obrera
- Proveer de asistencia gratuita y representación legal a los obreros y empleados
- Intervenir en la celebración y renovación de convenios colectivos, homologarlos y registrarlos
- Ejercer cualquier otra función que se considere indispensable para un mejor cumplimiento de la legislación laboral vigente.

Sin embargo parte de las funciones nombradas no se cumplen con políticas integrales debido a la complejidad de los roles que esta subsecretaría debe afrontar.

3.2.5. Políticas Provinciales ejecutadas y población objetivo

En el cuadro siguiente analizamos la política ejecutada en Mendoza, mediante una síntesis que consta del programa, el tipo de cliente según la calificación de Jaqueline Mazza y el tipo de ocupación según el Clasificador Ocupacional INDEC

Políticas Ejecutadas	Clientes	Ocupación
Plan Más y Mejor Trabajo	Trabajador difícil de colocar	Ocupaciones no calificadas
Formación Técnica profesional de Mendoza Productiva	Clientes con calificaciones y antecedentes necesarios	Ocupaciones de calificación técnica y operativa.
Programa competencias laborales	Personas expuestas a un mayor riesgo de desempleo o subempleo a largo plazo y para los que no existe servicio mejor adaptados a su caso	Ocupaciones de calificación técnica y operativa.
Programa para jóvenes	Trabajador más difícil de colocar	Ocupaciones de calificación técnica y operativa.

4-Recomendaciones para la promoción de política en el mercado laboral mendocino

4.1 Las instituciones laborales

Al aplicar un balance acerca de la importancia que tiene el diseño institucional aparecen signos elementales que se deben considerar.

La primera pregunta tal como la plantea FIEL, es precisar "Que entendemos por instituciones laborales?". Las instituciones del mercado de trabajo comprenden las normas que regulan la contratación del mercado laboral, la aplicación de dichas normas generales a algunos grupos poblacionales particulares y diversas cuestiones que hacen a los acuerdos entre contratos.

Las instituciones pueden abarcar a las organizaciones asociadas a dichas normas (ministerios, comisiones, etc.), a las reglas bajo las cuales operan estas organizaciones y a las características de la aplicación de las normas.

La segunda cuestión es medir el impacto que estas instituciones tienen sobre el funcionamiento de los mercados, tanto sobre los niveles de equilibrios de las variables, como sobre el proceso de ajuste en situaciones de desequilibrio. Cuando esas restricciones pueden tener un grado complejo en el plano jurídico, y su origen debe buscarse en complicados acuerdos de naturaleza sociopolítica, en general puede analizarse el impacto socio económico de la presencia de una institución laboral por una vía relativamente sencilla: la norma restringe el campo de variación de una o mas variables (salarios, horarios, plantilla de personal, tasa de utilización del personal, costos extrasalariales, etc) y por lo tanto puede verse afectado tanto el equilibrio del mercado como el proceso de ajuste hacia el equilibrio.

Algunas de las instituciones laborales vigentes en Argentina pueden ser evaluadas en términos del impacto que tienen sobre el equilibrio del mercado y por lo tanto sobre la ineficiencia que inducen en materia de asignación de recursos. Diversas instituciones han sido diseñadas de modo tal que cuando

tienen influencia sobre el equilibrio reducen el nivel de empleo y la tasa neta de salarios.

Pero el análisis económico de la regulación tiene también un lado dinámico. Dado un sistema que se encuentra en equilibrio un shock que implique un cambio en la demanda de trabajo tiene distinto impacto bajo instituciones que restringen el ajuste (por ejemplo cuando los salarios no pueden caer) que bajo instituciones que no afectan el campo de variación de las variables.

Algunas instituciones laborales tienen un impacto apreciable sobre el equilibrio estático del mercado de trabajo argentino, otras instituciones han pasado a tener un impacto menor: tal el caso de la legislación de salarios mínimos.

Dado que las instituciones laborales, introducen apreciables costos económicos de diversa naturaleza, cabe preguntarse en tercer lugar si las reformas institucionales ocurridas no han sido incompletas.

En suma, puede señalarse que en la Argentina prevalece un inapropiado diseño institucional en el mercado laboral, que tiene un impacto significativo sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en varias dimensiones:

- Equilibrio: Bajo condiciones generales y dada la oferta de los individuos, el efecto de las instituciones existentes reduce el empleo y los salarios de equilibrio.
- Ajuste y convergencia: En situación de equilibrio la presencia de las instituciones laborales provoca que el mercado laboral tarde más tiempo para ajustarse al nuevo equilibrio.
- Reformas de facto: La mayoría de las reformas regulatorias en el mercado laboral han sido realizadas acotando el funcionamiento de las instituciones diseñadas hace varias décadas, pero sin mover la regulación inicial. Los cambios con mayor estabilidad se inician hacia 1994.
- Impacto de la desregulación: La experiencia, así como el análisis económico, indican que la desregulación de facto provoca un menor

efecto empleo que la que está basado en la reforma de los institutos legales.¹²

4.2 El papel de la política de empleo en el contexto de los objetivos globales y sus límites

Las medidas específicas del campo laboral deberán estar encaminadas a mejorar la equidad. Para ello, se propondrán acciones destinadas a colaborar en la reducción de los niveles de desempleo, elevar la calidad del trabajo y disminuir la brecha de remuneraciones en un contexto de incremento del salario medio.

Es necesario que las políticas a implementar en el campo laboral faciliten la elevación de la productividad y calidad del trabajo. Si bien es posible diseñar una estrategia destinada a alcanzar un ritmo sostenido de aumento del producto con creciente equidad desde el inicio, no puede pensarse en implementar políticas redistributivas que logren éxito en el marco de una economía estancada.

El desafío en el área específica de la política laboral es, entonces, plantear medidas que tiendan a aumentar el bienestar de los trabajadores pero que no operen negativamente contra la eficiencia.¹³

Las propuestas que se formulan a continuación para la economía regional se sustentan en una visión del funcionamiento del mercado de trabajo que puede resumirse en las siguientes posiciones:

¹² Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas "El empleo en Argentina, el Rol de las instituciones laborales "

¹³ *Beccaria Luis "Algunas propuestas de políticas laborales"*

- *El problema de la falta de adecuación entre las características (básicamente, capacitación y formación) de la oferta y la demanda, constituye un factor importante en la estructura productiva mendocina.*
- *La década del 90 dejó consecuencias en la estructura del mercado laboral en términos de escasa capacitación en oficios técnicos.*
- *Los incentivos a la educación formal son mayores en Argentina que en Mendoza.*
- *Se observa la inexistencia de intermediación entre oferentes y demandantes que genere una adecuación hacia el equilibrio del mercado laboral.*
- *Se evidencia escasa información sobre el mercado de trabajo en la provincia de Mendoza en términos de intermediación laboral.*

4.3 Recomendaciones de políticas en Mendoza

Durante la década de los 90 la sociedad argentina enfrentó pérdidas de trabajo, inestabilidad laboral, bajos salarios, con importantes costos sociales comenzando con un alto desempleo, aumento de la pobreza e indigencia.

Sin embargo no se produjo un quiebre o política pública de shock, que convirtiera y apoyara un cambio sustancial en las políticas de empleo para el país. Las políticas que se crean para paliar la situación social, se basan en estructuras de asistencia social.

A partir de la crisis argentina, de la devaluación y diversas combinaciones de factores como el aumento de la competitividad de los sectores económicos debido a este último, la revitalización de recursos ociosos, la recuperación de pequeñas y medianas empresas, la reactivación de la industria, el aumento de la producción, entre otros, comienza a aumentar la demanda de trabajo debido a un crecimiento económico lógico de este proceso. Sin embargo el mercado laboral no es inmune a los efectos de años sin políticas que acompañaran a los

oferentes o demandantes de trabajos, produciéndose así diferencias entre trabajadores calificados y no calificados.

Dichos impactos en el mercado de trabajo crean nuevos desafíos hacia un estado cuyo rol es acompañar los procesos del mercado, guiar una política que regule las asimetrías entre oferentes y demandantes, y nuevas demandas para la acción pública. Para ello, este trabajo considera que el sector educativo y la formación técnica constituyen la principal área de intervención para mejorar la calificación de la mano de obra mendocina. También se debe complementar la educación formal con planes de capacitación que preparen para manejar nuevas tecnologías, que se adecuen al cambio, dotándolos de una adecuada movilidad, sea entre sectores o regiones.

Por lo expuesto se presenta a continuación la recomendación para el fortalecimiento de la política de mercado laboral a través de un programa de Servicios de Intermediación Laboral para Mendoza.

Debe tenerse en cuenta que muchos de los servicios propuestos son efectuados en la actualidad por consultoras de recursos humanos privadas, por lo tanto una estrategia de coordinación y colaboración de la propuesta a desarrollarse con dichas instituciones resulta muy relevante.

Por otra parte, es imprescindible generar políticas interdisciplinarias y coordinar con instituciones como la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, a fin de potenciar las acciones a implementar.

A continuación se presenta, a través de una matriz de política, la propuesta que será abordada posteriormente, que propone, complementa y ordena las políticas que se ejecutan actualmente.

Política de Empleo

Programa	Proyecto	Componentes
<p align="center">Servicios de intermediación Laboral (A)</p>	<p align="center">Información sobre el mercado laboral (B)</p>	<p>Solicitudes de empleo</p>
		<p>Estudios sobre requerimientos del mercado</p>
	<p align="center">Asistencia en la búsqueda de empleo en Mendoza (C)</p>	<p>Entrenamiento en colegios</p>
		<p>Asesoramiento</p>
		<p>Bolsa de trabajo</p>
	<p align="center">Puerta de entrada a jóvenes (D)</p>	<p>Incentivo fiscales por la toma de jóvenes</p>
		<p>Integración de programas de capacitación para jóvenes en desventajas</p>
		<p>Mendoza Joven</p>
	<p align="center">Capacitación (E)</p>	<p>Cofinanciamiento en la inversión en empresas (PYME) (según sus requerimientos)</p>
		<p>Normas de competencia laboral por sector</p>
		<p>Masivas a operarios y desempleados</p>

4.3.1. Servicios de intermediación Laboral

En diversos países los SIL estaban constituidos por un solo servicio público nacional administrado por el Ministerio de Trabajo. En los últimos años se han hecho esfuerzos por revitalizar los SIL buscando una dinámica y mejor interacción entre los sectores público y privado para el funcionamiento de estos últimos.

En la provincia de Mendoza se evidencia que las instituciones públicas – privadas si bien cuentan con un porcentaje mayoritario de presupuesto publico, la integración y co -gestión de los dos sectores han dado en políticas conjuntas un balance positivo.

Si tomamos los modelos institucionales propuestos por Jacqueline Mazza, las asociaciones colaboradoras públicas privadas son cada vez más comunes como marco institucional. Esta asociación significa una relación de colaboración no basada en competencia, donde las instituciones públicas-privadas reúnen recursos, información, clientes, servicios entre otros. Dentro de este marco México creó comités ejecutivos de sus oficinas estatales de empleo para ofrecer orientación en el manejo de las oficinas privadas de empleo. Por otra parte Reino Unido ofrece un ejemplo del uso de asociaciones locales para mejorar los servicios prestados a las poblaciones más difíciles.

Es por ello que se recomienda el diseño de un sistema basado en esta asociación de sectores, público – privado, siendo específicamente una institución o agencia pública dependiente de un Ministerio, pero con convenios dependientes de fundaciones, ONGs, o instituciones publico – privadas, que sirvan para el posicionamiento de la agencia en la sociedad civil.

Según la distribución del territorio y a fin de generar una red donde sea cubierta en su totalidad la Provincia, se podría analizar la creación de sub agencias por oasis productivo, que rescate las particularidades del territorio, en base al estudio realizado para la creación de los centros de Desarrollo Territorial.

En la agencia y sub agencias se desarrollarían las siguientes **funciones**:

- I. Empleo, capacitación y apoyo al ingreso
- II. Intervenciones políticas focalizadas para los desempleados a largo plazo
- III. Control mediante Indicadores de desempeño
- IV. Introducción de mecanismos basados en el mercado

a) Empleo, capacitación y apoyo al ingreso:

La ventaja de relacionar estas tres funciones son:

- Estrechar la coordinación entre la colocación en el empleo y la capacitación para ofrecer a las personas desempleadas o subempleadas las calificaciones necesarias para poder llenar las vacantes existentes.
- Saber cuales son las vacantes y los requisitos del sector privado, para asegurar que se está respondiendo al mercado.
- Estrechar la coordinación entre política de apoyo al ingreso y el reingreso al mercado de trabajo

b) Intervenciones políticas focalizadas para los desempleados a largo plazo

Entre las intervenciones políticas de esa naturaleza están:

- Perfiles de empleo e intervención con programas para identificar a los clientes expuestos al riesgo de desempleo y focalizar los servicios.
- Manejo de casos individuales

c) Control mediante Indicadores de desempeño

La evaluación del desempeño de los SIL, y cualquier política que requieran los mismos es fundamental a fin de corroborar si a largo plazo éstos dan

resultados positivos o si en el seguimiento ex ante se cumplen con los objetivos propuestos.

d) Introducción de mecanismos basados en el mercado

El objetivo es que los servicios públicos respondan a la competencia como lo haría una empresa privada.

Es necesario que cada programa o política aplicada como servicio de intermediación laboral, cubran los diversos clientes. Si observamos las actuales políticas ejecutadas tanto a nivel provincial como nacional en su mayoría están dirigidas hacia una población objetivo con difícil posibilidad de colocar o en la clasificación del INDEC, ocupaciones no calificadas. Sin embargo para que el SIL sea sustentables, y procure la redistribución del ingreso y la equidad, es necesario una orientación integral y no de políticas aisladas como vemos en los casos hasta el momento ejecutados.

4.3.2. Información sobre el mercado laboral

La información es la base de la toma de decisiones en el campo de la política pública, es por ello que debe ser confiable, veraz y oportuna. Por ello a fin de contener información clave para la colocación de puestos de trabajo se establecerán dos componentes:

- **Solicitudes de empleo**

En el mismo se desarrollará una base de datos en torno a tres ítems; información sobre desempleados, subempleados y empleados, los mismos susceptibles o posibles beneficiarios de ser colocados. La base desarrollada

será realizada en torno al sexo, edad, formación general, calificación, oficios, experiencias realizadas, aptitudes, preferencias y radicación.

De esta manera se podrá filtrar a diversos beneficiarios para capacitaciones específicas requeridas o colocaciones directas.

- **Estudios sobre requerimientos del mercado**

Para realizar estudios sobre el requerimiento del mercado se tomarán dos vías: Por un lado a través de la DEIE se podrían diseñar formularios específicos que releven información del mercado en encuestas como: encuesta permanente de hogares (oferentes), encuesta rural (oferentes), encuesta industrial y servicios (demandantes) y encuesta de comercio (demandantes).

Por otra parte se realizará un relevamiento desde la agencia a cámaras, asociaciones, fundaciones, ONGs, empresas, entre otros de requerimientos de mano de obra tanto en sectores como en empresas específicas. Pudiendo así ofrecer una intermediación directa de colocación. (Bolsa de trabajo)

4.3.3. Asistencia en la búsqueda de empleo en Mendoza

La asistencia directa a los diversos tipos de clientes es uno de los servicios que debe encararse, ya que en la misma se intermedia y se produce una colocación en algunos casos directas de empleo en el mercado. Para ello se han dispuestos tres componentes:

- **Entrenamiento en colegios**

Como se concluirá posteriormente, es necesario integrar a los jóvenes al mercado laboral, más aún cuando el ingreso al mismo es de gran importancia a nivel público a fin de abordar procesos formales desde el inicio de una persona a un trabajo.

Por ello el entrenamiento de jóvenes se desarrollará en colegios (EGB3) en los últimos años, a fin de asesorar en: la confección del currículum vitae, la presentación personal ante un puesto de trabajo, las posibles entrevistas, y el desenvolvimiento para ser evaluados en un puesto de trabajo.

Para ello se debe realizar un convenio con la Dirección General de Escuela, y la Dirección de la Juventud Provincial a fin de coordinar un cronograma de capacitación para todas las escuelas provinciales mediante calendario anual y una capacitación previa de técnicos en rol play de la agencia a los "asesores" de la dirección de la juventud.

- **Asesoramiento**

El rol de la agencia debe ser dinamizador de los procesos de búsqueda, por ello es necesario mantener una estructura con cuadros formados para "asesorar" a posibles beneficiarios de puestos de trabajo en: la confección del currículum vitae, la presentación personal ante un puesto de trabajo, las posibles entrevistas, el desenvolvimiento para ser evaluados en un puesto de trabajo, salarios mínimos, legislación vigente, entre otros.

- **Bolsa de trabajo**

Como parte fundamental de la agencia y como consecuencia de los programas mencionados con anterioridad, **el rol principal es el de colocación en los puestos de trabajo**, para ello el cruce entre puestos ofrecidos y requeridos es de fundamental importancia. Mediante la información obtenida por los requerimientos de demandantes de ciertos puestos y por otra parte la asistencia directa a oferentes se podrá llevar a cabo el servicio de intermediación necesaria, realizando las entrevistas y respondiendo a los requisitos de los empleadores a fin de realizar la colocación. Este requiere una estructura necesaria de psicólogos y especialistas en recursos humanos.

La agencia podría ofrecer un subsidio de parte del salario ofrecido por el empleador durante los tres primeros meses, a fin de comprobar que cumple con las necesidades solicitadas.

Sin bien autores como Jacqueline Mazza explicitan un servicio de intermediación contrapuesto a éste, en donde el empleador le pague los servicios a la agencia, lo cierto es que hay que generar un proceso de confianza de que el Estado es responsable y competente. Por ello se plantea además del servicio, un subsidio para los primeros meses con el objeto de beneficiar al empleador fomentando la imagen de la Agencia. Por otra parte se podría colaborar y trabajar de manera conjunta con las agencias de intermediación privada. Ambas situaciones deben ser objeto de análisis para su aplicación.

4.3.4. Puerta de entrada a jóvenes

Estas propuestas, apuntan a una profunda transformación del sistema productivo, que no es posible encarar de un día para otro; por lo que seguidamente, detallaremos algunas de las propuestas que creemos adecuadas para el corto plazo.

- **Diferimiento de Impuestos Provinciales**

Premiar a las empresas que hayan contratado jóvenes sin expulsar mano de obra, ampliando o reformulando su plantel; utilizando para ello incentivos fiscales apropiados y que no provoquen quebrantos al Estado. Se podría estudiar un proyecto de ley de diferimiento de impuestos provinciales (ej: Ingresos Brutos, Inmobiliario y Automotor) para aquellas PyMEs que demuestren la incorporación de personal joven. En la experiencia internacional existen numerosos antecedentes de este tipo de exenciones impositivas.

- **Integración de programas de capacitación para jóvenes en desventajas**

Integrar los diferentes programas de capacitación laboral para jóvenes en un plan de emergencia que asegure que los más desfavorecidos social y económicamente sean los reales beneficiarios del programa. Dicho programa

deberá estar orientado principalmente a proporcionar competencias básicas necesarias para conseguir empleo, sobre todo en los sectores dinámicos de la economía; dejando de lado la capacitación para "oficios" perimidos. Este plan de emergencia debería plantearse objetivos diferenciados en función de diversas situaciones que atraviesan distintos colectivos de jóvenes con problemas laborales, pero no creemos que sea positivo mantener distintos programas para ello, duplicando innecesariamente burocracia y gastos administrativos, además de correr el riesgo de superponerse.

A modo de ejemplo sobre el tipo de propuestas a encarar, habría que prestar cuidado a brindar herramientas para conseguir empleo a los jóvenes con menos posibilidades de inserción laboral de modo prioritario, lo que refiere a población egresada de Institutos de Menores, "chicos de la calle", madres adolescentes, etc. Por otra parte, es en estos grupos dónde hay mayor proporción de escasa o nula instrucción escolar y pobreza extrema. Otra línea programática debería preocuparse por la situación de los jefes de hogar jóvenes, dada su importancia como sostén de un grupo familiar. No es posible desarrollar con mayor detalle esta propuesta, pero las líneas principales deben apuntar a focalizar diferentes alternativas para diversas problemáticas, partiendo de un conocimiento de la situación de los propios jóvenes y de las posibilidades del mercado. Para el desarrollo de la especificidad de este programa es necesario realizar convenios con instituciones que se dediquen a jóvenes con el perfil social descritos.

- **Mendoza Joven**

Con esta última medida se desea replicar el caso que el gobierno de Chile con apoyo del BID, implementó para jóvenes en desventaja. Ya que su diseño fue trascendental como modelo de organización y copiado por varios países latinoamericanos, incluso se comenzó en Argentina como experiencia piloto.

El gobierno provincial podría asignar un fondo a la agencia de SIL quien financiaría la subcontratación de servicios de capacitación públicos y privados. El servicio debería comprender aprendizaje en el aula y aprendizaje en una empresa en la que los alumnos desarrollarn una experiencia paraáctica en una verdadera empresa productiva.

4.3.5. Capacitación

Las políticas de desarrollo de capital humano constituyen un elemento esencial de una política de competitividad. El desarrollo de las actividades más productivas asociadas con una economía competitiva no sólo requieren financiamiento y tecnologías sino también acceso a una fuerza laboral capacitada que sólo puede encontrarse localmente.

Las políticas de capacitación deben buscar, por un lado, una reducción del costo de entrenamiento privado mientras que, por el otro, deben tender a mejorar la empleabilidad de ciertos sectores.

- **Cofinanciamiento en la inversión en empresas (PYME) (según sus requerimientos)**

Tomado en consideración el caso de México mencionado anteriormente, por ser un éxito en la región y en su evaluación final, este proyecto se podría aplicar a través de cofinanciamiento a las empresas que deseen capacitar al personal o emprender acciones tendientes a mejorar la adecuación de las calificaciones a los requerimientos de las empresas. Para ello se podría reconocer un porcentaje del plan de capacitación que presentara la empresa para sus empleados nuevos o existentes.

Para realizar este plan se cumplirían con las siguientes etapas:

1. Determinación de montos máximos por parte del SL a financiar.
2. Presentación de un plan de capacitación para sectores de una industria o empresa por parte del empleador interesado.
3. Análisis de la propuestas por asesores de la agencia (SIL)
4. búsqueda de capacitadores según plan propuesto, por parte de la agencia.

5. Aprobación y contratación de las capacitaciones.

De esta manera se favorece un plan de formación anual, con micro y medianas empresas para formar recursos existentes o nuevos recursos humanos que ingresen al mercado laboral.

- **Normas de competencia laboral por sector**

La integración competitiva en la economía mundial requiere un incremento de la productividad laboral que sólo puede ser el resultado de un mayor nivel de formación de la población objetivo en general. Por ello el establecer normas de competencia para los diversos sectores de la economía, implica un cambio direccional de las políticas de capacitación. En la actualidad la Provincia diseña diversas normas de competencias laborales para el sector rural e industrial, seleccionados por Nación debido al exitoso desempeño de las instituciones participantes en los cursos ejecutados para el programa Más y Mejor Trabajo.

Por otra parte a través del programa BID, se ejecutan diversos cursos de capacitación basados en competencias, por ejemplo en servicios de hotelería, mucama, etc. Es necesario trabajar en forma unificada e integral a fin de seguir desarrollando competencias laborales como un servicio de intermediación fundamental para la colocación de personal idóneo en puestos de trabajo adecuados.

- **Masivas a operarios y desempleados**

Los sistemas de capacitación actuales como Más y Mejor Trabajo, apuntan a actividades de entrenamiento o reentrenamiento, dado los déficit de calificaciones básicas que muestra la fuerza laboral. El problema es que estos programas suelen mostrar un escaso impacto sobre el beneficiario. Sin embargo, en Mendoza a través de las instituciones que moldean estas capacitaciones se logró identificar una demanda muy básica a nivel rural e industrial, incrementando en algunos casos las calificaciones para el tipo de labor que se desarrolla en torno a las capacitaciones abordadas como Jefe de finca, tractorista, etc.

Para que el impacto sea eficiente, la agencia o SIL provincial deberían tomar estos recursos, que acompañados de un eficiente sistema de información, desarrollaría planes de entrenamiento masivos sujetos a una exhaustiva evaluación. Este programa debe estar coordinado con los servicios de colocación o bolsa de trabajo teniendo en cuenta que el objetivo final de estos reentrenamientos es colocar a los participantes en empleos productivos en los que puedan desarrollar sus calificaciones.

4.4. Síntesis Políticas Provinciales Propuestas y Tipo de cliente

En el cuadro siguiente podemos observar que la propuesta que se realiza para la provincia de Mendoza se centra en una política integral, realizando acciones de intermediación laboral para las diversas poblaciones objetivo, en torno al mercado Laboral mendocino. En contrapuesto a lo demostrado en los cuadros anteriores donde la política actual está centrada en personas que buscan empleo desfavorecidas, se presenta una propuesta con institucionalidad propia que modificará el modelo actual político pero que a la vez imitaría modelos exitosos de países de América Latina y Europa.

Proyecto	Componentes	Clientes
Información sobre el mercado laboral (B)	Solicitudes de empleo	Personas que buscan empleo
	Estudios sobre requerimientos del mercado	Estado Provincial y municipal. Empleadores Capacitadores
Asistencia en la búsqueda de empleo	Entrenamiento en	Personas que

en Mendoza (C)	colegios	buscan empleo
	Asesoramiento	
	Bolsa de trabajo	
Puerta de entrada a jóvenes (D)	Incentivo fiscales por la toma de jóvenes	Empleadores Personas que buscan empleo Proveedores de capacitación
	Integración de programas de capacitación para jóvenes en desventajas	
	Mendoza Joven	
Capacitación (E)	Cofinanciamiento en la inversión en empresas (PYME) (según sus requerimientos)	Empleadores Personas que buscan empleo Proveedores de capacitación
	Normas de competencia laboral por sector	
	Masivas a operarios y desempleados	

Bibliografía

Aglieta, Michel, Regulación y crisis del capitalismo, (México, Fondo de Cultura Económica, 1999), 265 págs.

Altamir, O. y Beccaria, L., El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina, Serie Reformas Económicas, N°28, (Buenos Aires, CEPAL, 1998), 76 págs.

Amin, Samir, El capitalismo en la era de la globalización, 2a ed.,(Barcelona, Paidós ,1997), 287 págs.

Arellano Manuel y Stephen Bond (1988).- "Dynamic Panel Data Estimation Using DPD- A Guide for Users", Institute for Fiscal Studies Working Papers Series, N° 88/15.

Arellano Manuel y Stephen Bond (1991): "Some test of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations" , Review of Economic Studies, Vol 58.

Arrufat, J., Díaz Caferata, A. y Figueras, A., Convergencia económica e integración, (Buenos Aires, Pirámide, 1996), 373 págs

Azuma, Yoshiaki; Grossman; Herschel; "A Theory of de Informal sector" NBR Working Papers Series. Massachusetts Avenue. Cambridge. March 2002

Barro, Robert (1991): " Economic Growth in a cross Section Countries" Quaterly Journal of Economics Vol 106, N° 1

Barro, Robert (1 996): " Health and Economic Growth" Harvard University, Mimeo Delfino y Ferro (1997): "Rol de la Educación y la capacitación en el Crecimiento Económico de la Argentina", Ediciones EUDECOR, Córdoba Argentina.

Beccaria, Luis . Algunas Propuestas de Políticas Laborales.

Belverde, J., Carpio, J., Trayectorias laborales en tiempos de crisis, (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1998), 435 págs.

Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate. *The Journal of Human Resources* VIII (4), pp. 436-453.

Caballero, R. J. y M. L. Hammour (2000). "Creative Destruction and Development: Institutions, Crises, and Restructuring." Mimeo, Annual World Bank Conference on Development Economics, Washington, D.C., abril.

Carpio Jorge, Klein Emilio, Novakovsky Irene y otros, Informalidad y exclusión social, 1a ed., (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2000), 336 págs.

Cartaya, Vanesa, El confuso mundo del sector informal, en "Nueva Sociedad", N°90, (Caracas, 1987), 13 págs.

Coeymans, J. E. (1992). "Productividad, Salarios y Empleo en la Economía Chilena: Un Enfoque de Oferta Agregada." *Cuadernos de Economía*, Año 29, 27: 229-63.

CEM, El mercado de trabajo de Mendoza desde 1.990, (Mendoza, Consejo Empresario Mendocino, 2000), 238 págs.

Cid, Carlos; Paz, Jorge; "El tránsito por el desempleo en la Argentina. Determinantes y consecuencias sobre el empleo" Jornadas de la A: Argentina de Economía Política. Noviembre 2002.

Cortázar, René, La reforma laboral en América Latina, una visión desde la economía Política.

- De Soto, Hernando, *The older path*, trad. June Abbot, (Nueva York, Harper and Row, 1989), 127 págs.
- De Soto, Hernando, *El otro sendero*, (Lima, OIT, 1998), 128 págs.
- Duryea, Suzanne. Jaramillo, Olga. Pagés Serra Carmen. *Los Mercado de Trabajo en América Latina en los Noventa*.
- Etala, Carlos, *La precarización del empleo: características y diversas manifestaciones*, en CIAT/OIT, Reunión técnica sobre administración del trabajo y precarización del empleo, *El empleo precario en Argentina* (Buenos Aires, 1985), 20 págs.
- Feige, Edgar L., *Defining and estimating underground and informal economies: the new institutional economics approach*, (Nueva York, World Development, 1990), 1.120 págs.
- Feige, Edgar L., *How big is the irregular economy?*, (Nueva York, Challenge 22, 1979), 132 págs.
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas "El empleo en Argentina, el Rol de las instituciones laborales "
- Gasparini; Leonardo; "Microeconomic Decompositions of Aggregate Variables an Application to labor informality in Argentina" UNLP and FIEL : Argentina
- Golberg, Pinelopi; Pavcnic, Nina; "The response of the informal sector to trade liberalization" Working Papers Series. Massachusetts Avenue. Cambridge. January 2003.
- Guerguil, Martine, *Algunos alcances sobre la definición del sector informal*, en "Revista de la CEPAL", CEPAL, N°35 (Santiago de Chile, Agosto de 1988), 9 págs.
- Hamermesh, D. (1986). "The Demand for Labor in the Long Run." En *Handbook of Labor Economics*, editado por O. Ashenfelter y R. Layard. Amsterdam: North-Holland Press. Vol I: 429-69.
- Hart, Keith, *Informal income oportunities and urban employment in Ghana*, en "Journal of Modern African Studies"N°43, (Londres, Marzo de 1973).
- INDEC, *Los municipios de la provincia de Mendoza* (Cap. Fed., Ministerio de Economía, de Obras y Servicios Públicos, 2000), 392 págs.
- INDEC, *Censo Nacional de Población y Vivienda. Encuesta Permanente de Hogares*, (Cap. Fed., Ministerio de Economía, de Obras y Servicios Públicos, 1991), 536 págs.
- Laos Enrique, Birdnaro Nora y Hitrón Ignacio, *Productividad y mercado de trabajo en México*, (México DF, Fondo de Cultura Económica, 2.000), 267 págs.
- López, Néstor y Monza, Alfredo, *Un intento de estimación del sector informal urbano en la Argentina*, en "Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales", Vol. 35, N°139, (Buenos Aires, IDES, Octubre - Diciembre de 1995), 8 págs.
- Lucas, Robert; (1988): "On the Mechanics of Economic Development" *Journal of Monetary Economics* Vol 22.
- Mac Intosh, Fernanda y Oliveri, Sergio, *Consideraciones sobre el trabajo de la mujer en el Gran Mendoza*, en "Novedades Económicas", Año 19, N°200, (Córdoba, Setiembre - Octubre de 1994), 5 págs.
- Márquez, Gustavo, *Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?*

Mazza, Jacqueline: Servicios de Intermediación Laboral: Un análisis para los países de América Latina y el Caribe. Seminario técnico regional

Mónoya, Silvia, Microeconomía del mercado de trabajo regional argentino, en "Novedades Económicas", Año 18, N°191/192, (Córdoba, Noviembre - Diciembre de 1996), 12 págs.

Monza, Alfredo, La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años '90. Resultados e interrogantes, (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1998), 215 págs.

Morrison R. Andrew: Políticas Activas de Mercado Laboral: Experiencias recientes en América latina, el Caribe y los países de la OCDE

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market. *International Economic Review* 14 (3), pp. 693-709.

Oaxaca, R and M. Ramson (1994). Discrimination and Wage Decomposition. *Journal of Econometrics* 61 (1), pp. 5-21.

OIT, Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya (Ginebra, OIT, 1972), 23 págs.

OIT, Panorama laboral '97, N°4, (Lima, OIT, 1997), 16 págs.

Paredes R. y L. A. Riveros (1993). "El Rol de las Regulaciones en el Mercado Laboral: El Caso de Chile." *Estudios de Economía* 20(1): 41-67.

Riveros, L. y P. Arrau (1984). "Un Análisis Empírico de la Demanda por Trabajo del Sector Industrial Chileno 1974 - 1982." *Estudios de Economía* 22: 23-46.

Romer Paul, (1 986): " Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy* Vol 98. N° 5

PREALC, Dinámica del subempleo en América Latina, (Santiago de Chile, International Labor Office, 1981), 32 págs.

Solow, Robert, (1994): "Perspectives on Growth Theory" *Journal of Economic Perspectives* Vol 5

Tokman, Víctor, Una exploración sobre la naturaleza de las interrelaciones entre los sectores informal y formal, en "Revista de la CEPAL", CEPAL, N°10, (Santiago, Chile, primer semestre, 1982), 15 págs.

Tkman, V. y Martínez, D., Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo, (Lima, OIT, 1999), 219 págs.

Web OIT. Organización Internacional para el Trabajo. Documento: Políticas de juventud en América Latina. Evaluación y diseño.

Web site. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Web site. Argentina - Políticas Sociales de Trabajo.

Web site. Gobierno de Mendoza, subsecretaría de trabajo de la provincia.