

## Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú

CECILIA GARAVITO MASALÍAS\*

### RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar la vulnerabilidad en el empleo de la fuerza laboral urbana, por etnicidad y por género, para el período 2004-2006. Definimos vulnerabilidad en el empleo como la probabilidad de que la situación laboral de un trabajador empeore respecto a su situación inicial. Empleando los datos del panel urbano 2004-2006 de las ENAHO (INEI), encontramos que las mujeres, los trabajadores indígenas, los jóvenes, los trabajadores mayores de 45 años, y aquellos con menor educación son los grupos con mayor probabilidad tanto de dejar la fuerza laboral como de ver reducida la calidad en su empleo. La educación de calidad es importante para reducir estos tipos de vulnerabilidad.

**Palabras clave:** empleo, vulnerabilidad, calidad del empleo, género, etnicidad

**Clasificación JEL:** J600, J630, J710

### ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the vulnerability in employment of urban labor force, by ethnicity and by sex, for the period 2004-2006. We define vulnerability in employment as the probability that the labor market status of a worker worsens regarding his past situation. By means of the ENAHO (INEI) panel urban data for 2004-2006, we find that women, young people, workers older than 45 years old, and those with less education are most vulnerable to leaving the labor force, or to losing the quality of their job. Education of good quality is important to reduce these vulnerabilities.

**Keywords:** employment, vulnerability, job quality, gender, ethnicity

---

\* Profesora principal del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Agradezco los comentarios de tres árbitros anónimos, uno de ellos del Consorcio de Investigación Económica y Social, los comentarios de Luis García, colega del Departamento, así como los comentarios y sugerencias de los asistentes al Seminario Anual CIES 2009, y a la Tercera Conferencia de Economía Laboral. Finalmente, agradezco el eficiente apoyo de Carolina García Salas, alumna de la Maestría en Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú y asistente de investigación del proyecto. Los errores que subsistan son, como es usual, responsabilidad mía.

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es analizar la vulnerabilidad en el empleo, definida como aquellas transiciones de empleo que reducen el bienestar del trabajador, tomando además en cuenta los efectos del género y de la etnicidad sobre dichas transiciones. La vulnerabilidad en el empleo afecta la productividad del trabajador y puede ser un factor de insatisfacción para este. La existencia de discriminación y de exclusión por etnicidad y por género son elementos que agravan este problema. Si bien existen estudios sobre el tema de transiciones de empleo, tanto a nivel nacional como para Lima Metropolitana, la vulnerabilidad en el empleo solamente ha sido estudiada a nivel de Lima Metropolitana, y no se ha desagregado el análisis por regiones o para los grupos más vulnerables. Es por esto que en este estudio proponemos un análisis a nivel nacional urbano, tomando en cuenta la etnicidad y el género.

Los estudios sobre el desempleo y la calidad del empleo son dos caras de una misma moneda, sobre todo en los últimos años, donde si bien el empleo crece, la mayor parte de puestos de trabajo son de baja calidad (Yamada y Chacaltana 2007, Flores y Calisaya 2008). El crecimiento de la economía, condición necesaria para el crecimiento del empleo, no garantiza que este genere ingresos que permitan alcanzar niveles mínimos de bienestar. Es por ello que la literatura ha dado un giro hacia el análisis de las transiciones del empleo, lo cual nos permite una comprensión de la dinámica de los procesos de salida hacia el desempleo o hacia la inactividad, así como de caída en calidad del empleo (Chacaltana 2001a, 2001b; Herrera e Hidalgo 2002; Herrera y Rosas 2003).

La relación positiva entre empleo y producto es fundamental para que el crecimiento se traduzca en bienestar. Estudios a nivel de Lima Metropolitana nos muestran que el crecimiento del producto lleva a un aumento del empleo (Dancourt 1999, Garavito 2003 y Verdera 2006), aunque factores estructurales, como la sobrepoblación<sup>1</sup> y la heterogeneidad tecnológica, debilitan la conexión. Sin embargo, un aumento del empleo no mejorará el bienestar si dicho empleo es precario y/o los salarios reales son bajos. En los estudios recientes sobre el empleo en provincias del Perú se encuentra que el crecimiento ininterrumpido del producto, y a tasas altas, se ha traducido en un aumento del empleo registrado, el cual ha crecido en 31% en los últimos cinco años<sup>2</sup> (Chacaltana 2007, Yamada y Chacaltana 2007). Una parte importante de este empleo es de baja calidad, si bien existen también empresas cuyo trato con los trabajadores es respetuoso de los derechos laborales (Flores y Calisaya 2008, Yamada y Chacaltana 2007). Por otro lado, la tasa de desempleo abierto es baja y fluctúa muy poco con respecto al ciclo, lo

---

<sup>1</sup> Entendemos por sobrepoblación a la incapacidad del sector moderno de la economía de emplear a toda la fuerza laboral a un salario superior al de subsistencia; sobre esto véase Figueroa (2003).

<sup>2</sup> El empleo registrado es aquel reportado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por las empresas con diez y más trabajadores. Las ciudades donde más ha crecido el empleo son Ica, Madre de Dios, Tumbes y Moquegua.

cual induce erróneamente a pensar que el desempleo no es un problema en el mercado laboral peruano<sup>3</sup>. Esta relativa estabilidad se debe a que la fuerza laboral es pro-cíclica (Garavito 2001, 2003) y a que la mayor parte de los trabajadores despedidos que no encuentran empleo rápido, salen del mercado y dejan de formar parte de la fuerza laboral (Chacaltana 2001a, 2001b)<sup>4</sup>.

Es así que ante la limitada información que nos da la tasa de desempleo abierta, se pasa al análisis de las transiciones de empleo, el cual nos permitirá una mejor comprensión del ajuste cualitativo y cuantitativo del mercado de trabajo. En el caso de los estudios sobre las diferencias en los ingresos y en el nivel de empleo, tanto por género (Garavito, Vattuone y Solorio 1997, Garavito 1999, Anderson y León 2006, y Atal, Ñopo y Winder 2009) como por etnicidad (Ñopo, Saavedra y Torero 2004, Ñopo, Saavedra, Torero y Moreno 2004, Figueroa y Barrón 2005, Paredes 2007; y Barrón 2008, Atal, Ñopo y Winder 2009), estos no son nuevos en la literatura académica peruana; ser mujer y tener características indígenas usualmente está asociado a bajos ingresos, empleo de baja calidad y discriminación. Asimismo, la vulnerabilidad a la pobreza y al empeoramiento de las condiciones laborales es en general mayor para las mujeres que para los varones.

Entonces nuestro objetivo será el análisis de la vulnerabilidad en el empleo de la fuerza laboral urbana, tomando en cuenta la etnicidad y el género, para el período 2004-2006<sup>5</sup>. Trabajamos solamente con el sector urbano ya consideramos que las características del mercado de trabajo en el sector rural son cualitativamente distintas y requieren un estudio aparte. Definimos vulnerabilidad en el empleo como la probabilidad de que la situación laboral de un trabajador empeore relativamente a su situación inicial<sup>6</sup>; la situación de un trabajador empeora si queda desempleado, si pasa a la inactividad, o si sus condiciones de trabajo empeoran, ya sea en el mismo empleo o en uno nuevo. Trabajaremos con el panel 2004-2006 de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), datos que no han sido empleados en el análisis de la vulnerabilidad en el empleo.

Para el concepto de empleo de calidad elaboraremos un índice, ampliando el concepto de empleo adecuado relacionado al ingreso, con la inclusión del grado de cumplimiento de los derechos laborales. Es así que nos vamos a basar en el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual define el empleo de calidad como «un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad

---

<sup>3</sup> Las series completas y los coeficientes de variación respectivos se encuentran en el anexo 1.

<sup>4</sup> El autor demuestra que el «riesgo» de salida del desempleo aumenta con su duración, porque la salida es hacia la inactividad.

<sup>5</sup> Si bien el género ha sido tomado en cuenta en el análisis de la vulnerabilidad en el empleo, los efectos de la etnicidad no han sido incorporados en dichos trabajos.

<sup>6</sup> Nuestra definición de vulnerabilidad se basa en la de Pritchett, Suryahadi y Sumarto (2000) para pobreza, y en la adaptación que Herrera e Hidalgo (2002) hacen de ella para el caso del empleo. Como definición operativa tenemos las transiciones del empleo hacia el desempleo o a la inactividad, y de un empleo de calidad a uno de baja calidad.

humana» (Organización Internacional del Trabajo 1999). Esta definición trae implícitos los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: el respeto de los Derechos Fundamentales en el Trabajo<sup>7</sup>, el acceso a un empleo digno, a la protección social y al diálogo social.

Las preguntas que queremos contestar con este análisis son las siguientes: ¿qué factores determinan la salida de los individuos hacia el desempleo, o hacia la inactividad?, ¿qué factores determinan una caída en la calidad de su empleo?, ¿existen diferencias por género y por etnicidad?, ¿existen diferencias entre Lima Metropolitana y el resto urbano?

El resto del documento es como sigue. En la sección dos presentamos un resumen de la literatura empírica nacional e internacional sobre el tema. En la sección tres discutimos el marco conceptual de este trabajo, con especial énfasis en las categorías de vulnerabilidad, género, etnicidad y empleo de baja calidad. En la sección cuatro llevamos a cabo el análisis empírico descriptivo y econométrico. Finalmente, en la sección cinco presentamos las conclusiones y recomendaciones de política.

## 2. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

### 2.1. ESTUDIOS SOBRE PERÚ

La existencia de datos de panel ha posibilitado la realización de estudios sobre las transiciones laborales, así como sobre las duraciones completas del empleo y del desempleo (Saavedra y Torero 2000; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2002; Chacaltana 2001a y 2001b; Díaz y Maruyama 2000; y Jaramillo 2004). En el caso de las transiciones laborales, que es el tema que nos ocupa en este trabajo, tenemos el estudio a nivel nacional urbano de Chacaltana (2001a) con datos del año 1996<sup>8</sup>. Como se puede ver en el cuadro 1, en 1996 el 41,3% de la Población en Edad de Trabajar (PET) experimentó transiciones de empleo, mientras que el 29,5% pasó del empleo a la inactividad. Vemos asimismo que el 0,1% de la PET experimentó desempleo crónico. Herrera y Rosas (2003), a nivel nacional y para el período 1997-1999, encontraron que solamente el 26,6% de la PET experimentó transiciones de empleo, confirmando que la movilidad laboral es mayor en el sector urbano. Asimismo, encontraron que solamente el 8,6% de la PET pasó del empleo a la inactividad, lo cual se explicaría porque la inactividad es reducida en el sector rural. Finalmente, el desempleo crónico en el período fue del 1,6% de la PET.

Para el caso de Lima Metropolitana, Chacaltana (2001b) con datos del año 2001, Herrera e Hidalgo (2002) para el período 2001-2002, y Saavedra y Luque (2008) para el período 2002-2006, nos confirman que la movilidad laboral se ha reducido, pasando de 38% a 21,6% y luego 27,6% entre los años 2001 y 2006. Sin embargo, a pesar de la reducción en las salidas al desempleo y a la inactividad, estos autores encuentran que

<sup>7</sup> El Perú ha firmado los convenios respectivos, si bien esto no garantiza su cumplimiento, como se puede véase en G. Castillo (2007).

<sup>8</sup> Una versión inicial se encuentra en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1998).

el porcentaje de la PET que siempre está inactiva se ha elevado desde 17,5% a 24,2% y finalmente a 24,8% en el período. Asimismo el desempleo crónico se ha elevado de 0,3% a 1,6% de la PET.

Adicionalmente, Yamada (2008), tanto a nivel nacional como para Lima Metropolitana, y Saavedra y Luque (2008), para Lima Metropolitana, encuentran evidencia de que la reinserción laboral después de un período de desempleo trae consigo una reducción en los ingresos y un empeoramiento en las condiciones laborales. Sobre esto, Yamada señala que el «castigo» en las remuneraciones puede llegar al 20% en general, y a cerca de 41% en el caso de las mujeres. Finalmente, con datos a nivel nacional, Yamada y Montero (2008) demuestran que la pérdida del empleo de un miembro del hogar reduce el ingreso familiar en 27%, y que aumenta en 44% la probabilidad de caer en la pobreza.

El trabajo de Herrera e Hidalgo (2002) se centra en la vulnerabilidad del empleo, que es el tema específico del estudio que proponemos. Los autores emplean los datos de la Encuesta Permanente de Empleo para Lima Metropolitana, en el período marzo 2001-febrero 2002. Luego de definir la vulnerabilidad en el empleo como la posibilidad de que la situación laboral del individuo empeore, los autores encuentran que los grupos con mayor probabilidad de perder el empleo en relación con conservarlo son los jóvenes, las mujeres, los cónyuges, los trabajadores de la construcción, y los trabajadores de las microempresas. Los grupos con mayor riesgo de pasar del desempleo a la inactividad son los mismos, salvo el caso de los trabajadores mayores de 45 años, que al igual que los jóvenes también experimentan un riesgo alto de pasar a la inactividad. Asimismo, los trabajadores de las ramas extractivas tienen un riesgo mayor de pasar a la inactividad que los trabajadores del sector construcción.

En cuanto a la calidad del empleo, la OIT ha elaborado un Índice de Desarrollo del Trabajo Decente (IDTD) para medir el cumplimiento de las normas laborales por parte de los países (Organización Internacional del Trabajo 2001, 2002). El IDTD inicial (1990-2000) constaba de siete indicadores<sup>9</sup>, los cuales fueron ampliados a diez en la segunda versión<sup>10</sup>. Aplicando este índice para caso del Perú, se encuentra que nuestro país se halla en un nivel de progreso laboral medio, y que su IDTD solamente ha comenzado a mejorar a mediados de la década de 1990.

Tomando como base el IDTD, Herrera e Hidalgo (2002) construyen un índice de empleo adecuado, no ya para países, sino para individuos; considerando como inadecuado un trabajo sin protección social, con baja productividad y en situación de precariedad<sup>11</sup>. Los autores calculan la probabilidad de pasar de un empleo adecuado a

---

<sup>9</sup> Tasa de desempleo y de informalidad (empleo), salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y varones (ingresos), cobertura de la seguridad social y número de horas trabajadas (protección).

<sup>10</sup> Se agregaron: ratificación de convenios del trabajo, grado de sindicalización, porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos (diálogo social).

<sup>11</sup> Indicadores: cuenta o no con seguro de salud, subempleo por horas (menos de 35 - precariedad) y salarios por debajo de la canasta familiar (baja productividad), trabajadores en empresas de 10 o menos (sin contratos).

uno inadecuado, encontrando que no hay mayores diferencias por sexo, o entre cónyuges y jefes de hogar, en el riesgo de salir de un empleo adecuado a un empleo inadecuado. Sin embargo, encuentran que los jóvenes y los trabajadores de más de 45 años enfrentan un riesgo mayor que los trabajadores de 15-44 años de una caída en la calidad de su empleo. De nuevo, son los trabajadores en la construcción quienes enfrentan un mayor riesgo de pasar a un empleo inadecuado.

**Cuadro 1. Estudios sobre transiciones laborales**

	Chacaltana (2001a) Perú Urbano ENAHO 1996	Herrera y Rosas (2003) Perú ENAHO 1997-1999	Chacaltana (2001b) Lima Metropolitana EPE 2001	Herrera e Hidalgo (2002) Lima Metropolitana EPE 2001-2002	Saavedra y Luque (2008) Lima Metropolitana EPE 2002-2006
<b>No cambia</b>	58,8	73,3	62,0	78,4	72,4
Siempre ocupado	39,7	56,2	44,3	52,6	
Siempre empleado					33,7
Siempre autoempleado					12,4
Siempre desocupado	0,1	1,4	0,3	1,6	1,6
Siempre inactivo	19,0	15,7	17,5	24,2	24,8
<b>Si cambia</b>	41,3	26,6	38,0	21,6	27,6
Empleo-desempleo	3,8	2,7	6,9	2,6	3,7
Empleo-inactividad	29,5	8,6	20,9	6,3	7,4
Empleo-autoempleo					6,6
Autoempleo-desempleo					1,6
Autoempleo-inactividad					4,4
Desempleo-empleo		3,8		2,9	
Desempleo-inactividad	3,8	2,1	4,0	1,9	3,8
Inactividad-empleo		7,2		5,8	
Inactividad-desempleo		2,2		2,1	
Resto	4,1		6,2		
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores mencionados en el cuadro.

## 2.2. ESTUDIOS SOBRE OTROS PAÍSES

Los estudios sobre otros países que hemos revisado analizan también los temas de las transiciones de empleo y de castigo salarial luego de un período de desempleo. Trabajando solamente con datos de los varones<sup>12</sup>, Bucheli y Furtado (2001) encuentran que la tasa de desempleo masculino en el Uruguay crece entre 1991 y 1997, y que la cesantía por causas relacionadas con la empresa crece también. Asimismo, las autoras encuentran que son los varones mayores de cuarenta años quienes tienen una mayor pérdida salarial luego de un período de paro. Lo mismo sucede con los jefes de hogar y con quienes

<sup>12</sup> Las autoras señalan que las mujeres tienen una mayor tasa de cesantía voluntaria que los varones.

tenían mayor antigüedad en el trabajo anterior. Todo esto estaría relacionado con la necesidad de obtener un trabajo rápidamente para atender a las obligaciones familiares, y en el último caso con la dificultad de trasladar un capital humano muy específico —por la especialización— a otra actividad.

El trabajo de Gielen (2008), basándose en un modelo de búsqueda de empleo con incertidumbre, encuentra con datos de la Encuesta de Hogares Panel de Gran Bretaña que aproximadamente un 80% de los cambios en el empleo está asociado a un mejor «emparejamiento» laboral y a una mayor calidad del puesto de trabajo. Con datos del Panel de Hogares de Europa para el período 1994-1999, Addison, Centeno y Portugal (2004) encuentran que las ofertas de empleo que recibe un individuo se reducen apreciablemente después de un período de desempleo, lo cual explicaría la caída en el salario de reserva y la reinserción laboral desventajosa. Aun así señalan que la caída del salario de reserva no es muy pronunciada, y que parece estar más relacionada a la tasa de desempleo que a su duración. Asimismo, Brown y Taylor (2009) encuentran que la relación positiva entre el salario de reserva y la duración del desempleo es asimétrica, ya que si bien un mayor salario de reserva alarga el período de búsqueda de empleo, es decir, aumenta su duración, la relación contraria es más débil debido a la influencia del salario esperado. Es decir, un aumento de la duración del desempleo reduce menos el salario de reserva si el salario esperado es mayor.

Con respecto a las transiciones laborales, Addison y Portugal (2003), con datos de la Encuesta Trimestral de Empleo de Portugal para el período 1992-1997, encuentran que los trabajadores de mayor edad tienen una menor probabilidad de pasar del desempleo al empleo que los trabajadores jóvenes<sup>13</sup>. Estos últimos, en cambio, tienen mayor probabilidad de pasar del desempleo a la inactividad. Asimismo, los autores encuentran que los trabajadores casados tienen una mayor probabilidad de pasar al empleo que los solteros; lo mismo sucede para quienes entraron al desempleo luego de un contrato de larga duración. Finalmente, quienes dejan un empleo voluntariamente, son despedidos, o tienen poca experiencia, tendrán una mayor probabilidad de pasar a la inactividad.

Sobre el tema de castigo salarial, y con datos de la Encuesta Panel de Hogares de Gran Bretaña para el período 1991-1997<sup>14</sup>, Arulampalam (2001) encuentra que luego de un período de desempleo el castigo salarial es de 6% en promedio, y que este se eleva a 14% si pasan tres años antes de encontrar un nuevo empleo, para finalmente estabilizarse a un nivel de 11%.

---

<sup>13</sup> Se seleccionaron varones entre 16 y 64 años.

<sup>14</sup> Se seleccionaron varones entre 16 y 58 años, que contestaron en todos los años de la encuesta y que trabajaban por un salario.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

#### 3.1. VULNERABILIDAD EN EL EMPLEO

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

Una manera de medir la pérdida del bienestar es con respecto a un umbral de pobreza. Así, Pritchett, Suryahadi y Sumarto (2000) definen vulnerabilidad como el «riesgo de un hogar de enfrentar al menos un episodio de pobreza en el futuro cercano»<sup>15</sup>. Otra manera de medir la pérdida de bienestar es tomando en cuenta la situación del individuo en el mercado laboral, midiendo el riesgo de la pérdida del empleo y/o la reducción de los ingresos. Siguiendo a Herrera e Hidalgo (2002), definimos la vulnerabilidad en el empleo como la probabilidad de que un trabajador pierda su empleo, o que encuentre una ocupación con condiciones de trabajo inferiores a las de su ocupación previa.

En los países desarrollados existen sistemas de protección social que aseguran un piso mínimo de subsistencia durante la búsqueda de empleo; en los países en desarrollo como el Perú, estos pisos o no existen, o son insuficientes<sup>16</sup>. Es así que cuando un trabajador pierde su empleo el riesgo de una disminución significativa en su bienestar es muy alto, ya que los únicos que podrían financiar la búsqueda de empleo serían los trabajadores que dependen del ingreso de otros (trabajadores secundarios), o los trabajadores primarios que se encuentran en los deciles más altos de ingresos. Por esto, en los países en desarrollo muchas veces las transiciones laborales están asociadas al riesgo de una pérdida de bienestar.

#### 3.2. TRANSICIONES DE EMPLEO

El empleo de un trabajador depende tanto de condiciones de demanda como de condiciones de oferta. Entre las condiciones de demanda tenemos el estado de la economía, la legislación laboral, las políticas activas de empleo y las prácticas de contratación de las empresas; entre las condiciones de oferta tenemos el nivel de educación del individuo, su experiencia laboral, su ingreso no laboral, y otros elementos que determinen su salario de reserva. En un contexto de competencia e información perfecta, todo individuo que

---

<sup>15</sup> Traducción propia.

<sup>16</sup> En el Perú la protección existente para el trabajador dependiente desempleado es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), si bien solamente el 12% de estos trabajadores la tienen (Yamada 2008). En el caso de los trabajadores independientes, estos pueden acceder a los programas de empleo del gobierno como Construyendo Perú, como un paliativo temporal.



acepte un salario igual al valor de su productividad marginal obtendrá un empleo. En dicho contexto, el desempleo sería voluntario, y el gobierno solamente debería preocuparse por garantizar el adecuado funcionamiento del mercado.

Sin embargo, el mercado no siempre se vacía, aún en el caso de mercados competitivos. La existencia de información asimétrica genera problemas como el azar moral y la selección adversa, y en el caso de los trabajadores dependientes determina que los contratos laborales sean incompletos. Esto hace necesario diseñar mecanismos para asegurar el esfuerzo del trabajador, siendo uno de estos mecanismos el pago de una remuneración mayor a la de competencia; dado que esta estrategia es llevada a cabo por todas las empresas, se genera desempleo a nivel de toda la economía (Shapiro y Stiglitz 1984). Otra razón para que el mercado no se vacíe es la existencia de sobrepoblación, la cual se da cuando el stock de capital de una economía no puede absorber a toda la fuerza laboral con ingresos que permitan su subsistencia (Figueroa 2003). Un supuesto clave en este caso es la heterogeneidad de la mano de obra, la cual está determinada en parte por características personales, pero también por las diferencias en el stock de capital de las distintas unidades económicas.

En este contexto, la salida del empleo del trabajador puede ser voluntaria o involuntaria. Las salidas involuntarias pueden deberse a *shocks* agregados, o a *shocks* de reasignación de mano de obra entre ocupaciones. Los *shocks* agregados, afectan la relación entre la tasa de vacantes y la tasa de desempleo<sup>17</sup>, reduciendo las vacantes nuevas generadas y aumentando la tasa de desempleo. Esto hace muy difícil la recolocación del trabajador despedido en un nuevo puesto de trabajo (Blanchard, Diamond, Hall y Yellen 1989; Mortensen y Pissarides 1994; Lockwood 1991). En cuanto a los *shocks* de reasignación, estos se dan en sectores específicos y determinan una asignación más eficiente de la mano de obra entre sectores siempre que no haya incertidumbre y los costos de reasignación no sean elevados; una de las causas más importantes de los *shocks* de reasignación en la actualidad son los efectos del comercio internacional sobre la industria nacional (Mortensen y Pissarides 1999; Kletzer 1998; Lockwood 1991).

En el caso de salidas voluntarias del empleo, el trabajador lo haría para buscar una ocupación con una mayor remuneración y/o mejores condiciones de trabajo. Sobre este tema, Burdett (1978) presenta un modelo donde los trabajadores no acumulan capital humano específico a la firma, y cambian de empleo para buscar un mejor emparejamiento laboral; en este contexto, la probabilidad de dejar el empleo se reduce a mayor edad del trabajador, ya que este recibe menos ofrecimientos nuevos de empleo. El modelo de Jovanovic (1979), en cambio, asume que los trabajadores acumulan capital humano específico a la firma, lo cual reduce la probabilidad de una salida voluntaria permanente del empleo a mayor tiempo en el puesto de trabajo; asimismo, si bien no lo desarrolla en

---

<sup>17</sup> Curva de Beveridge.

el modelo, el autor señala que esta relación negativa es robusta tanto si se trata de salidas voluntarias del empleo como de despidos.

Posteriormente Jovanovic (1984) combina el modelo de búsqueda de Burdett con su propio modelo de emparejamiento para construir uno nuevo donde las transiciones laborales son endógenas. En este último modelo el trabajador cambiaría de trabajo, aun recibiendo un salario menor que el corriente, si hay posibilidades de que el nuevo salario crezca con el tiempo<sup>18</sup>; por otro lado, si está desempleado y recibe beneficios laborales solamente entrará a un nuevo empleo si espera que la nueva relación laboral sea duradera.

Como vemos, el salario de reserva del trabajador juega un papel muy importante en las transiciones laborales. Sabemos que el salario de reserva depende, en primer lugar, de la capacidad que tiene el trabajador de financiar la búsqueda de un nuevo empleo, lo cual incluye tanto ingresos no laborales propios como seguros de desempleo, o la opción de ser llamado de nuevo al mismo trabajo si se abre una vacante (Katz 1986). Existen otros factores que afectan el salario de reserva, tales como la posible reducción u obsolescencia de las calificaciones del trabajador durante el período de paro (Pissarides 1992; Ljungqvist y Sargent 1998; Lockwood 1991); la reducción del ofrecimiento de puestos de trabajo cuando lleva largo tiempo desempleado, lo cual reduce la probabilidad de encontrar trabajos para los cuales está mejor calificado (Low, Meghis y Pistaferri 2008; Merkl y Snower 2008); o los mayores costos de acumulación de capital humano y el menor rendimiento, en el caso de los trabajadores de mayor edad (Ben-Porath 1967; Groot y Verberne 1997; Langot y Moreno-Galbis 2008). Finalmente, los trabajadores desempleados por largo tiempo, pueden desalentarse y abandonar la búsqueda de empleo (Pissarides 1992; Blanchard y Diamond 1994).

### 3.3. GÉNERO Y ETNICIDAD

Al no vaciarse el mercado, existe la posibilidad de que variables no económicas como el género o el grupo étnico sean factores de discriminación y/ o de exclusión. En este contexto, la exclusión implica un acceso desigual a las calificaciones necesarias para el trabajo, por lo cual su efecto sobre los resultados del mercado es más bien indirecto<sup>19</sup>; es decir, las diferencias en ingresos debidas a diferencias en educación pueden estar basadas en un acceso diferente a esta por causas que nada tienen que ver con la habilidad del individuo<sup>20</sup>. La discriminación implica un pago desigual por el mismo capital humano, o

---

<sup>18</sup> El autor asume que el trabajador solamente pasa del empleo al desempleo si este último es temporal, y ha recibido ya una oferta de trabajo mejor.

<sup>19</sup> Las relaciones de género en una sociedad dada, y las jerarquías entre los grupos étnicos también pueden tener un efecto indirecto sobre los resultados del mercado.

<sup>20</sup> Para el caso del Perú véase García (2004, 2007); Rodríguez y Abler (1998); Rodríguez y Vargas (2009); Gertler y Glewwe (1992). Sobre discriminación y exclusión por género y etnicidad véase A. Figueroa y M. Barrón (2005); y M. Barrón (2008).

un acceso restringido a ciertas ocupaciones, lo cual tendrá un efecto directo sobre el empleo y los ingresos. Así, una parte de las diferencias de ingresos entre los individuos no serán explicadas por diferencias en el capital humano o en las características del puesto de trabajo, por lo cual podrán deberse al género, o bajo ciertos supuestos a la pertenencia a determinado grupo étnico<sup>21</sup>.

En el caso del género, las preferencias de los empleadores con respecto al sexo de sus trabajadores, y de los mismos trabajadores con respecto al sexo de sus compañeros de trabajo, son factores de discriminación laboral; la consecuencia es la segregación por sexo de los puestos de trabajo. Esto también puede deberse a las preferencias de los consumidores sobre quien ofrece los servicios que contratan (Joll *et al.* 1983). Por otro lado, tanto las decisiones laborales como la inversión en capital humano son influidas por la percepción que mujeres y varones tienen sobre las diferencias en sus oportunidades de empleo, lo cual afecta indirectamente sus logros laborales. Asimismo, en muchas sociedades los ingresos no laborales dependen de los roles de género, lo cual determina diferencias en la posibilidad de financiar el desempleo, afectando así los salarios de reserva de mujeres y varones<sup>22</sup> (Sen 1989, 1990; Folbre 1996).

En el caso de la etnicidad, partimos de que la definición del concepto entre los académicos no es uniforme. Mientras los sociólogos definen a los grupos étnicos sobre la base de características socioculturales (Cohen 1978; M. Fukumoto 1986), los antropólogos parten de valores culturales compartidos, e incluyen la comunicación y la interacción dentro del grupo y con otros grupos (Barth 1969; Cohen 1978; Fukumoto 1986). Si bien en países como el Perú, la pertenencia a un grupo étnico está asociada a la estratificación social, una no implica a la otra, salvo en el caso en que los recursos de un grupo sean controlados por otro grupo étnico (Barth 1969; Cohen 1978). Al no ser la etnicidad un concepto económico, los economistas han empleado diversas estrategias para medirla. En aquellos países donde la pregunta sobre la raza a la que pertenece el individuo existe, es posible emplearla como un indicador<sup>23</sup>. La lengua materna, la religión y la migración son otros indicadores empleados. Dado que en países como el Perú donde el mestizaje es muy amplio, y la lengua materna no necesariamente implica la pertenencia a un grupo étnico, una estrategia ha sido combinar todas las medidas en un índice. Otra estrategia ha sido la de asociar el lugar de nacimiento a la pertenencia a un grupo étnico, teniendo en cuenta que la población rural ha sido históricamente indígena, y que la población blanca se ha ubicado sobre todo en ciertos distritos de la provincia de Lima, así como en algunas capitales de región (Figuroa y Barrón 2005).

---

<sup>21</sup> Para el caso de discriminación por género en Lima Metropolitana ver G. Felices (1996); para discriminación por etnicidad en el Perú urbano ver H. Ñopo, J. Saavedra y M. Torero (2004); para discriminación por género y por etnicidad en Lima Metropolitana ver H. Ñopo, J. Saavedra, M. Torero y M. Moreno (2004).

<sup>22</sup> Para un análisis más general sobre la categoría género véase De Barbieri (1992, 1996) y Scott (1990).

<sup>23</sup> En algunos estudios se confronta la auto-percepción del individuo con la percepción del encuestador. Véase Ñopo, Saavedra y Torero (2004).

### 3.4. CALIDAD DEL EMPLEO

El concepto de calidad del empleo puede analizarse desde el punto de vista de la empresa y desde el punto de vista del trabajador. Mientras para la empresa un empleo de calidad es un puesto de trabajo productivo, para el trabajador un empleo de calidad es aquel que le permite desarrollar sus capacidades y obtener un ingreso que le permita satisfacer sus necesidades<sup>24</sup>. Nosotros creemos que ambas perspectivas son complementarias, ya que no es posible crear empleo sostenible si este no es productivo, y a la vez, no es posible producir con eficiencia si los trabajadores no están motivados por un salario de eficiencia. Consideramos que la definición de trabajo decente de la OIT abarca ambos aspectos.

Como ya dijimos antes, la OIT define al trabajo decente como un empleo productivo y digno, donde los derechos fundamentales en el trabajo son respetados y el trabajador tiene acceso a la protección social y al diálogo social (Organización Internacional del Trabajo 2002). Los derechos fundamentales en el trabajo incluyen la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil y la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por otro lado, un empleo es de calidad cuando el individuo trabaja una jornada completa si así lo desea, y obtiene un ingreso que le permita atender a sus necesidades, y en un puesto de trabajo correspondiente a sus calificaciones. Este concepto se opone al de subempleo, donde el individuo trabaja menos horas de las que desea (subempleo visible), obtiene un ingreso por debajo del ingreso mínimo de referencia (subempleo invisible), o trabaja en una ocupación que no corresponde a sus calificaciones (subempleo encubierto)<sup>25</sup> (Verdera 1995).

Consideramos que la definición de empleo adecuado es insuficiente y toma en cuenta solamente una dimensión de la calidad del empleo: la económica, implícita en la definición de trabajo decente de la OIT. Es por esto que no vamos a considerar que el empleo adecuado es un empleo de calidad, sino que vamos a incluir los demás elementos relacionados a la calidad del empleo que están incorporados en la definición de trabajo decente de la OIT, como el cumplimiento por parte de las empresas de los derechos laborales.

### 3.5. MODELO E HIPÓTESIS

A partir de la revisión hecha, proponemos un modelo donde el mercado laboral urbano no se vacía, debido en primer lugar a la sobrepoblación, lo cual segmenta el mercado en un sector moderno, predominantemente asalariado, y un sector tradicional, predominantemente de autoempleo, siendo lo que diferencia a ambos sectores su tecnología y relaciones laborales. En el sector moderno la falta de información sobre las habilidades de los individuos,

---

<sup>24</sup> Véase R. Infante y M. Vega-Centeno (1999) para una discusión de las diferentes dimensiones de la calidad del empleo.

<sup>25</sup> El autor propone dejar de medir el subempleo invisible y sustituirlo por un indicador de bajos ingresos.

y los prejuicios sobre sus capacidades llevan a que parte de los trabajadores tengan dificultades en obtener un empleo acorde con sus calificaciones; en este caso la discriminación por género y por etnicidad puede afectar la asignación eficiente del trabajo entre los distintos sectores. En el sector tradicional, en cambio, son básicamente las diferencias en la acumulación de capital humano y físico las que determinan diferencias por género y por etnicidad, las diferencias en capital humano podrían tener como causa la exclusión.

Es la demanda la que determina el número de trabajadores empleados y esta depende, como ya dijimos antes, del estado de la economía, de la legislación laboral, la tecnología, del contexto laboral, y de las prácticas de contratación de las empresas. Dado que existe sobrepoblación, es posible para las empresas discriminar entre los trabajadores. Por un lado, la falta de información sobre la habilidad de los trabajadores hace que los empleadores recurran a canales conocidos de contratación, lo cual implica que no todos los trabajadores con la misma habilidad serán contratados y se generará desempleo involuntario. Por el otro, es posible que se dé, además, discriminación por género y/o por la pertenencia a un grupo étnico.

Asimismo, los individuos no son receptores pasivos de esta demanda de trabajo, sino que evalúan si el salario ofrecido es al menos igual a su salario de reserva. Este salario de reserva depende del nivel de ingreso no laboral del individuo, de sus calificaciones, de la duración de su desempleo, y de las normas sociales sobre su rol en el hogar. En el caso del autoempleo voluntario los individuos evalúan si el valor de su productividad marginal en la actividad independiente es mayor que el salario que obtendrían trabajando como dependientes. Finalmente, quienes no consiguen empleo, se autogenerarán una actividad de subsistencia solamente si hay mercado para los productos o servicios que ofrecen.

Al perder el empleo, existen tres probabilidades: pasar al desempleo, pasar a la inactividad, o encontrar un nuevo empleo. En el caso en que *se pasa al desempleo o a la inactividad*, y sobre la base de lo anterior, planteamos las siguientes hipótesis:

- Al perder el empleo, la probabilidad de pasar al desempleo aumenta con los años de educación debido al alto costo de oportunidad de salir de la fuerza laboral. Aquellos trabajadores con menos años de estudios tienen una mayor probabilidad de pasar a la inactividad debido a la poca acumulación de capital humano y a la posible obsolescencia de este.
- Los trabajadores jefes de hogar tienen una mayor probabilidad de pasar al desempleo al perder su empleo, mientras que la probabilidad de pasar a la inactividad es mayor cuando no se es el jefe del hogar. Asimismo, mayores ingresos no laborales aumentan la probabilidad de pasar a la inactividad.
- Los trabajadores jóvenes tienen una mayor probabilidad de pasar al desempleo, debido a que en promedio su capital humano acumulado es mayor que el de las generaciones de mayor edad. Por esta razón, sumada a la posible obsolescencia de su capital humano, los trabajadores de 45 años a más tienen una mayor probabilidad de pasar a la inactividad.

En el caso en que *se mantiene el empleo o se pasa a uno nuevo*, planteamos las siguientes hipótesis:

- Los jefes de hogar sin acceso al financiamiento de un eventual período de desempleo, y con carga familiar, tienen una mayor probabilidad ver reducida la calidad de su empleo o de pasar a un empleo de menor calidad luego de un período de desempleo.
- En general, debido a que el mercado no se vacía, lo cual permite que criterios no económicos intervengan en el proceso de contratación, y que esto a su vez afecte el valor del tiempo de los trabajadores, esperamos que las mujeres y los trabajadores indígenas enfrenten una mayor vulnerabilidad en el empleo que los varones y los trabajadores no indígenas, respectivamente.

#### 4. ANÁLISIS EMPÍRICO

En esta sección presentamos un análisis descriptivo de los datos. En primer lugar discutimos la fuente de datos; en segundo lugar, explicamos la elaboración del indicador de etnicidad, para realizar un análisis descriptivo de las transiciones del empleo, y el correspondiente análisis econométrico a nivel de Lima Metropolitana y del Resto Urbano. Luego, a partir de la elaboración del indicador de calidad del empleo llevamos a cabo un análisis descriptivo de la transición entre empleos que impliquen una caída en su calidad, y el análisis econométrico respectivo.

##### 4.1. LOS DATOS

Los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) son de cobertura nacional<sup>26</sup>. La población objetivo de la ENAHO se encuentra conformada por el conjunto de viviendas particulares y sus ocupantes del área urbana y rural del país<sup>27</sup>. Para los años 2004-2006, la encuesta realizada ha tenido el mismo número de preguntas. El tipo de muestreo es probabilístico, estratificado, multietápico y por áreas. Asimismo, para el período de estudio propuesto existe una muestra de viviendas tipo panel, que son encuestadas cada año. En el resto de la muestra (no panel), son los conglomerados los que se visitan cada año y en el mismo mes de la encuesta, pero las viviendas seleccionadas son distintas.

En el cuadro 2 podemos ver la «muestra panel»<sup>28</sup>, lo cual nos da una idea general de las sub-muestras anuales a trabajar. No hay sorpresas en las cifras, ya que la mayoría de

---

<sup>26</sup> Se realiza en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la provincia constitucional del Callao.

<sup>27</sup> Ficha Técnica de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2004, 2005 y 2006.

<sup>28</sup> La muestra accesible en el sitio web del INEI es llamada «muestra panel», aun cuando solamente una parte de esta muestra constituye el panel en sí mismo.

individuos tiene estudios secundarios, si bien se observa un ligero aumento de la educación superior universitaria. Asimismo, la mayor parte de los individuos se encuentra en el grupo de edad de 25 a 44 años, aunque el grupo de 65 años y más está aumentando. Finalmente, el ligero predominio de las mujeres sobre los varones es un fenómeno demográfico universal, salvo en países donde hay guerras o la mujer no tiene acceso a servicios de salud básicos.

Para elaborar el panel se trabajó con el módulo 200 (características de los miembros del hogar), el módulo 500 (empleo e ingresos), el módulo 300 (educación) y el módulo 400 (salud) de las ENAHO 2004-2006. Para todos estos años, seleccionamos a los individuos de catorce años y más, miembros del hogar, y que hayan respondido la encuesta para este período<sup>29</sup>. Asimismo, fue necesario corregir inconsistencias<sup>30</sup> del panel en el sexo, en la edad, en el nivel educativo, y en el lugar de nacimiento<sup>31</sup>, cuya corrección detallamos en el anexo 1. Luego de corregir estas inconsistencias, el número total de observaciones a nivel nacional para los tres años es de 20 754 (6918 individuos panel por cada año).

**Cuadro 2. Perú total, según sexo, nivel educativo y grupos de edad**

Variables	2004		2005		2006	
	Valores	Porcentaje	Valores	Porcentaje	Valores	Porcentaje
<b>Sexo</b>						
Mujer	12 169	50,27	11 879	50,28	11 974	50,25
Varón	12 037	49,73	11 748	49,72	11 853	49,75
<b>Total</b>	<b>24 206</b>	<b>100</b>	<b>23 627</b>	<b>100</b>	<b>23 827</b>	<b>100</b>
<b>Nivel educativo</b>						
Sin nivel educativo	1157	6,94	1145	7,01	1100	6,54
Primaria	5039	30,21	4891	29,95	4915	29,21
Secundaria	7303	43,78	7099	43,47	7391	43,92
Superior no univ.	1688	10,12	1708	10,46	1834	10,90
Superior univ.	1495	8,96	1489	9,12	1589	9,44
<b>Total</b>	<b>16 682</b>	<b>100</b>	<b>16 332</b>	<b>100</b>	<b>16 829</b>	<b>100</b>
<b>Grupos de edad</b>						
14-24	5411	31,76	5240	31,32	5347	31,11
25-44	6386	37,48	6189	36,99	6220	36,19
45-64	3710	21,77	3678	21,98	3864	22,48
65-98	1532	8,99	1624	9,71	1755	10,21
<b>Total</b>	<b>17 039</b>	<b>100</b>	<b>16 731</b>	<b>100</b>	<b>17 186</b>	<b>100</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Muestra panel, 2004-2006

Elaboración propia

<sup>29</sup> Estamos trabajando con un panel fuertemente balanceado.

<sup>30</sup> Debido a ellas, no se ha trabajado con la imputación *hot deck* del INEI, la cual llena los vacíos de información con los datos de individuos asumidos como similares.

<sup>31</sup> Estas inconsistencias tendrían relación tanto con errores en el llenado de datos, como en el hecho que el informante no siempre es la misma persona cuyos datos se preguntan en la encuesta, la cual dura alrededor de tres horas.

En el cuadro 3 podemos ver los datos correspondientes al panel para los tres años. Como vamos a trabajar solamente con el Perú Urbano, el tamaño de la muestra se reduce a 4135 individuos por año, es decir 12 405 observaciones, que representan el 59,8% del panel.

**Cuadro 3. Panel a nivel nacional**

Sexo	Urbana	Rural	Total
<b>Total de la muestra</b>	<b>4135</b>	<b>2783</b>	<b>6918</b>
Mujer	2236	1363	3599
Varón	1899	1420	3319

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

En el cuadro 4 presentamos los datos para la PEA Urbana según Condición de Actividad. Vemos así que el número de ocupados se eleva en el período, reduciéndose tanto el número de desocupados como el de inactivos. Las preguntas son las mismas: ¿quiénes han perdido su empleo o han pasado a la inactividad?, ¿cuántos de estos ocupados han cambiado a un trabajo con menores remuneraciones y/o peores condiciones de trabajo?, ¿tienen el género o la etnicidad influencia sobre estos cambios?

**Cuadro 4. Perú urbano según condición de actividad**

Indicador de la PEA	2004	2005	2006
<b>Total de la población</b>	<b>4135</b>		
Ocupados	2518	2634	2717
Desocupados	189	174	163
Inactivos	1428	1327	1255

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Para poder llevar a cabo el análisis descriptivo de los datos, debemos explicar primero cómo se elaboraron los indicadores de etnicidad y de empleo adecuado. En la siguiente sección explicamos cómo se ha elaborado el indicador de etnicidad.

#### 4.2. EL INDICADOR DE ETNICIDAD

El indicador de etnicidad que vamos a emplear parte de la metodología aplicada por Figueroa y Barrón (2005) y Barrón (2008), donde los autores definen la variable Etnicidad de acuerdo al lugar de nacimiento del individuo<sup>32</sup>. La definición de esta variable siempre está abierta a debate, sobre todo en países como el Perú donde no se pregunta sobre la

<sup>32</sup> En este caso también fue necesario corregir inconsistencias en los datos. Véase anexo 1.



«raza» en la encuesta. En el caso de las ENAHO 2004-2006 existen módulos de auto identificación étnica, pero la pregunta solamente se le hace al jefe de hogar, o a la persona informante, lo cual reduciría nuestros datos apreciablemente. Otra de las variables que se usan para determinar la pertenencia a un grupo étnico es la religión, pero en el caso del Perú no existe una relación directa entre ambas variables. Finalmente, aun cuando la lengua materna es una variable importante, en algunas zonas de los andes como en Cajamarca, donde se inició la conquista del Perú por los españoles, la lengua aprendida en la niñez es el castellano<sup>33</sup>. Sin embargo, hemos empleado esta pregunta para despejar dudas debido a inconsistencias en los datos. Somos conscientes de que no todos los que han nacido en una determinada zona pertenecen necesariamente a un grupo étnico particular, pero creemos la definición de etnicidad adoptada en este trabajo es adecuada como aproximación al tema<sup>34</sup>.

Tomamos los distritos empleados en el trabajo de Figueroa y Barrón (2005) para definir las siguientes «regiones étnicas»<sup>35</sup>:

1. **Lima-centro:** distritos de Barranco, Jesús María, La Molina, Lince, Magdalena, Miraflores, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, San Miguel, Santiago de Surco y Surquillo (doce distritos).
2. **Lima-periferia:** provincia del Callao y todos los distritos de Lima Metropolitana no incluidas en Lima-centro (31 distritos).
3. **Centro:** distritos que son capital de provincia y capital de región (excepto para el distrito de Lima, 23 distritos).
4. **Costa:** excluyendo Lima Metropolitana y distritos del Centro (285 distritos).
5. **Amazonía:** excluyendo los distritos del Centro (305 distritos).
6. **Andes del norte y centro:** excluyendo los distritos del Centro (786 distritos).
7. **Andes del sur:** excluyendo los distritos del Centro (386 distritos)
8. Los **extranjeros** se encuentran en todo el Perú, especialmente en Lima-centro<sup>36</sup>.

En el cuadro 5 se muestran las regiones étnicas a nivel urbano. Vemos que la mayor parte de los individuos se encuentran en el Centro, en el resto de la Costa, y en la Sierra Sur. Siempre siguiendo a Figueroa y Barrón (2005), reagrupamos las regiones étnicas en tres grupos sociales. El primer grupo es el de blancos, compuesto por los individuos que nacieron en Lima-centro. El segundo grupo es el de mestizos, y corresponde a Lima periferia y al centro. El tercer grupo es el de indígenas, y está integrado por individuos que

<sup>33</sup> El 98,7% de los habitantes aprendió el castellano como lengua materna. Instituto Nacional de Estadística e Informática (1994).

<sup>34</sup> Como una medida de control elaboramos un segundo indicador de etnicidad, basado esta vez en el lugar de residencia de los individuos, dado que a pesar de la migración existen concentraciones de personas con características étnicas similares en los diferentes distritos urbanos. Las diferencias en los resultados del trabajo empírico no fueron apreciables, por lo cual mantenemos la primera definición.

<sup>35</sup> Véase el anexo 2 para una lista completa de los distritos respectivos.

<sup>36</sup> Luego de los filtros realizados, no tenemos extranjeros en el panel.

nacieron en cualquiera de las siguientes regiones étnicas: Amazonía, Costa, Sierra norte y centro, y Sierra sur. En el cuadro 6 podemos ver los grupos sociales para el Perú urbano, donde los individuos indígenas son la mayoría (64,6%), mientras que los blancos son solamente un 2,1% de la población.

**Cuadro 5. Regiones étnicas**

Total de la población	Perú urbano
Lima-centro	85
	2,1
Lima-periferia	423
	10,2
Centro	955
	23,1
Costa	961
	23,2
Sierra norte y centro	418
	10,1
Sierra sur	885
	21,4
Selva	408
	9,9
<b>Total</b>	<b>4135</b>
<b>Total %</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006  
Elaboración propia

**Cuadro 6. Grupos sociales**

Total de la población	Perú urbano
Blanco	85
	2,1
Mestizo	1378
	33,3
Indígena	2672
	64,6
<b>Total</b>	<b>4135</b>
<b>Total %</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006  
Elaboración propia

#### 4.3. DETERMINANTES DE LA TRANSICIÓN HACIA EL DESEMPLEO O LA INACTIVIDAD

En los cuadros 7a y 7b podemos ver las transiciones de empleo para los períodos 2004-2005 y 2005-2006. Vemos en primer lugar que la movilidad laboral se ha reducido del 25,2% del total de la PET Urbana entre el 2004 y 2005, al 23,7% del total entre el 2005

y 2006. No hay un patrón uniforme para explicar las causas, ya que si bien se han reducido los trabajadores que pasan del desempleo a la inactividad, los que pasan del empleo a la inactividad han aumentado. En el caso de los trabajadores que no experimentan movilidad laboral en el período podemos ver que la persistencia del desempleo casi no ha variado, mientras que el porcentaje de aquellos que siempre están inactivos se ha reducido. Es importante, asimismo, mencionar que el empleo permanente ha aumentado en el período.

**Cuadro 7a(1). Perú urbano: transición del empleo 2004-2005**

Transiciones	Valores	Porcentajes
<b>Permanentes</b>	3094	74,8
Empleado 2004-Empleado 2005	2131	51,5
Desempleado 2004-Desempleado 2005	31	0,7
Inactivo 2004-Inactivo 2005	932	22,5
<b>Movilidad</b>	1041	25,2
Empleo 2004-Desempleo 2005	69	1,7
Empleado 2004-Inactivo 2005	318	7,7
Desempleo 2004-Empleo 2005	81	2,0
Desempleo 2004-Inactividad 2005	77	1,9
Inactivo 2004-Empleo 2005	422	10,2
Inactivo 2004-Desempleo 2005	74	1,8
<b>Total</b>	<b>4135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

(1) Valores absolutos

**Cuadro 7b(1). Perú urbano: transición del empleo 2005-2006**

Transiciones	Valores	Porcentajes
<b>Permanentes</b>	3155	76,3
Empleado 2005-Empleado 2006	2245	54,3
Desempleado 2005-Desempleado 2006	33	0,8
Inactivo 2005-Inactivo 2006	877	21,2
<b>Movilidad</b>	980	23,7
Empleo 2005-Desempleo 2006	61	1,5
Empleado 2005-Inactivo 2006	328	7,9
Desempleo 2005-Empleo 2006	91	2,2
Desempleo 2005-Inactividad 2006	50	1,2
Inactivo 2005-Empleo 2006	381	9,2
Inactivo 2005-Desempleo 2006	69	1,7
<b>Total</b>	<b>4135</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

(1) Valores absolutos

Con el fin de responder a las interrogantes planteadas, y de evaluar la consistencia de las hipótesis con la realidad analizamos ahora los determinantes de la vulnerabilidad en el empleo de la PEA Urbana, para Lima Metropolitana y el Resto Urbano, por medio de un LOGIT Multinomial (Borooah 2002, Baltagi 2005). Se estimarán dos ecuaciones a partir de los datos de panel de las ENAHO 2004, 2005 y 2006, para evaluar los efectos de las características individuales y familiares sobre la probabilidad de pasar del empleo al desempleo o a la inactividad; y sobre la probabilidad de una caída en la calidad del empleo. Dado que el contexto económico no ha experimentado cambios apreciables en el período estudiado (2004-2006) no tomaremos en cuenta ninguna variable de ciclo. En el caso de la legislación laboral, tampoco se ha dado ningún cambio importante.

En esta sección analizamos los determinantes de la transición desde el empleo al desempleo o a la inactividad, a nivel de Lima Metropolitana y del Resto Urbano, tomando en cuenta tanto el género como la etnicidad. Para ello vamos a estimar un LOGIT Multinomial en el Panel, para los períodos 2004-2005 y 2005-2006. La variable dependiente tomará los siguientes valores:

$P = 0$  Empleado (período 1)  $\rightarrow$  Empleado (período 2) - (base)

$P = 1$  Empleado (período 1)  $\rightarrow$  Desempleado (período 2)

$P = 2$  Empleado (período 1)  $\rightarrow$  Inactivo (período 2)

El modelo a estimar será entonces:

$$P = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sexo} + \alpha_2 \text{Etnicidad} + \alpha_3 \text{Años\_Estudios} + \alpha_4 \text{Edad1} + \alpha_5 \text{Edad2} + \alpha_6 \text{Estado\_Marital} + \alpha_7 \text{Jefatura\_Hogar} + \alpha_8 \text{Ingreso\_no\_laboral} + \varepsilon$$

Donde es el término estocástico, y las variables independientes se construyen de la siguiente manera:

- Sexo: variable dicotómica que toma el valor 0 si el trabajador es varón y 1 si es mujer. El signo esperado es positivo en ambos casos, ya que ser mujer aumentara la probabilidad de pasar al desempleo o a la inactividad con respecto a mantener el empleo. Por otro lado, la probabilidad de salir de la fuerza laboral sería mayor que la probabilidad de pasar al desempleo, ya que en algunos casos la mujer se queda en la casa para ocuparse de las tareas domésticas.
- Etnicidad: variable categórica que toma dos valores: 1 si el individuo es indígena, 0 si no lo es. El signo esperado es positivo en ambas transiciones, ya que los trabajadores indígenas tendrían una mayor probabilidad de continuar buscando empleo de perderlo o salir de la fuerza laboral en relación a mantener su empleo. Dado que los ingresos de los trabajadores indígenas son menores que los ingresos de los trabajadores no indígenas, esperaríamos que la probabilidad de pasar al desempleo sea mayor que la probabilidad de pasar a la inactividad.

- Años de estudios: variable numérica que toma el valor de 1 a 16 años de estudios. El signo esperado de esta variable es negativo para la probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantener el empleo, ya que esta probabilidad es menor a más años de estudio. En el caso de la transición a la inactividad, el signo también sería negativo, debido al alto costo de oportunidad de salir de la fuerza laboral.
- Edad 1: variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es joven (14 a 24 años) y 0 en caso contrario. Esta variable intenta capturar el mayor desempleo de los jóvenes, y la mayor probabilidad de pasar a la inactividad, por lo cual el signo esperado es positivo.
- Edad 2: variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo tiene de 45 años a más y 0 en caso contrario. Esta variable intenta capturar la mayor dificultad que tienen los mayores de 45 años de reinsertarse en el empleo, por lo cual el signo esperado también es positivo (Garavito 1999).
- Estado marital: variable dicotómica que toma dos valores: 1 si el individuo está casado o conviviendo y 0 en caso contrario. Esperamos un signo negativo con respecto al desempleo, ya que la presencia de una pareja puede determinar una menor probabilidad de buscar empleo al perderlo. Debido a esta razón, es más probable que el individuo pase a la inactividad.
- Jefatura de hogar: variable dicotómica que toma dos valores: 1 si el individuo es jefe de hogar, 0 si no lo es. El signo esperado es positivo con respecto al desempleo y negativo con respecto a la inactividad, ya que en general es el jefe o la jefa quien mantiene el hogar.
- Ingreso no laboral: variable numérica que representa la suma del ingreso del resto de los miembros de la familia. Esperamos que mayor nivel de ingreso no laboral, mayor sea la probabilidad de buscar empleo o de dejar la fuerza laboral, en ambos casos porque se cuenta con ingresos que no provienen del propio trabajo. Para fines de la regresión esta variable se mide en miles de nuevos soles.
- En el cuadro 8 podemos ver los valores, tanto en porcentajes como en promedios, de las variables explicativas. Los datos del panel muestran una población que en su mayoría tiene educación secundaria y primaria; asimismo, la mayoría de la población del panel se encuentra entre 25 y 44 años, y en segundo lugar, entre 14 y 24 años. Los datos corresponden a la distribución usual de características de la PET urbana, salvo en el caso de la variable dominio geográfico, donde la distribución de los datos del panel no corresponde a la distribución de la muestra panel<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Véase anexo 3.

**Cuadro 8. Perú urbano variables explicativas**

Variables	2004	2005	2006
<b>Género</b>			
Mujer	54,1	54,1	54,1
Varón	45,9	45,9	45,9
Total en %	100,0	100,0	100,0
<b>Etnicidad 1</b>			
Blanco-Mestizo	2,1	2,1	2,1
Mestizo	33,3	33,3	33,3
Mestizo-Indígena	64,6	64,6	64,6
Total en %	100,0	100,0	100,0
<b>Años promedio de estudios</b>	9,1 (4,0)	9,4 (4,0)	9,7 (4,1)
<b>Grupos de edad</b>			
14 - 24	33,0	31,0	28,9
25 - 44	35,8	36,0	36,7
45 - 64	23,1	24,2	24,6
65 - +	8,1	8,9	9,8
Total en %	100,0	100,0	100,0
<b>% con cónyuge</b>	49,7	49,8	49,3
<b>% de jefes de hogar</b>	32,8	33,7	33,7
<b>Ingreso no laboral*</b> (miles de nuevos soles)	7,9 (10,3)	8,5 (10,6)	10,0 (14,6)
<b>Dominio geográfico</b>			
Resto urbano	80,5	80,5	80,5
Lima Metropolitana	19,5	19,5	19,5
Total en %	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

\*/Ingreso de todos los miembros de la familia menos el del individuo

Nota: Las cifras en paréntesis son las desviaciones estándar

Hemos estimado el modelo para Lima Metropolitana y para el resto urbano. En los cuadros 9a y 9b presentamos los coeficientes estimados y los efectos marginales para los paneles 2004-2005 y 2005-2006, respectivamente. Podemos ver en primer lugar que la variable sexo tiene el signo esperado para el desempleo en la mayoría de los casos, y en todos los casos para la inactividad. En el caso del desempleo mientras que para el período 2004-2005, en Lima Metropolitana el ser mujer aumenta en 0,5% la probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerse empleada, para el resto urbano la probabilidad se reduce en 0,4%. En cambio, para el período 2005-2006, en Lima Metropolitana la probabilidad de pasar al desempleo se reduce el 0,7% mientras que en el resto urbano

el efecto marginal es prácticamente cero. En el caso de la transición a la inactividad con respecto a mantenerse en el empleo, para el período 2004-2005, ser mujer aumenta esta probabilidad en 1,9% y 2,5% en Lima Metropolitana y en el resto urbano, respectivamente. Los efectos marginales para el período 2005-2006 son de 4,6% y 3,6%. En el caso en que los signos de las dos transiciones son positivos, el efecto marginal del desempleo es menor que el de la inactividad.

Con respecto a la variable etnicidad, de nuevo encontramos diferencias entre Lima Metropolitana y el resto urbano tanto para la transición hacia el desempleo como para la transición hacia la inactividad. Para el panel 2004-2005, el ser indígena aumenta la probabilidad de que un trabajador pase al desempleo en relación a mantenerse empleado en 1,1%, mientras que la reduce en 0,2% en el resto urbano. Los efectos marginales para el período 2005-2006 son de -0,0% y -0,3%, respectivamente. Esto quiere decir que el efecto es positivo o nulo solamente en Lima Metropolitana, mientras que es negativo en el resto urbano. En el caso de la inactividad, la probabilidad de salir de la fuerza laboral en relación a mantener su empleo es positiva en casi todos los casos. Mientras que en Lima Metropolitana cae en 0,7% para el primer período y se eleva en 0,7% para el segundo, para el resto urbano el ser indígena aumenta la probabilidad de pasar a la inactividad en 0,6% y 0,3%, respectivamente. Vemos, asimismo, que en los casos en que ambos efectos son positivos, el efecto marginal de la transición al desempleo es mayor que el efecto marginal de la transición a la inactividad, como esperábamos.

En cuanto a la educación, podemos ver que más años de educación llevan a una menor probabilidad de quedar desempleado en relación a mantener el empleo solamente para Lima Metropolitana en el período 2005-2006. En todos los otros casos, mientras más años de educación hay una mayor probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerse en el trabajo. Esto podría estar relacionado a la mayor rotación laboral del mercado, sobre todo de los jóvenes, quienes tienen más años de educación que las generaciones mayores. En el caso de la inactividad, más años de educación llevan a una menor probabilidad de salir de la fuerza laboral en relación a permanecer empleados, tal como esperábamos, si bien los efectos marginales son pequeños.

Con respecto a la variable edad 1, que intenta capturar el mayor desempleo y la mayor inactividad de los jóvenes, el signo esperado es positivo en todos los casos menos para el desempleo en Lima Metropolitana en el período 2005-2006. Es importante mencionar que en todos los casos en que ambos efectos son positivos, la probabilidad de pasar a la inactividad es mayor que la probabilidad de pasar al desempleo. En general, el ser joven eleva la probabilidad de pasar del empleo al desempleo en menos de 1%, mientras que la probabilidad de salir a la inactividad oscila entre el 3% y el 7%.

Cuadro 9a: Logit Multinomial y efectos marginales, Panel 2004-2005

Variable dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Lima Metropolitana		Resto urbano	
	Logit Multinomial	Efectos marginales	Logit Multinomial	Efectos marginales
Sexo	0.6024233*	0.0059747*	-0.4415292*	-0.004459*
Etnicidad <sup>(1)</sup>	0.9938146*	0.0116189*	-0.2341328*	-0.002438*
Años de estudios	0.1299145*	0.001345*	0.0749063*	0.0007496*
Edad 1	0.091852*	0.0005053*	0.4408041*	0.0037402*
Edad 2	0.5713322**	0.0058093***	0.0596974**	0.0002774***
Estado marital	-1.871012*	-0.025361*	-0.5593309*	-0.0056707*
Jefe de hogar	-0.7456816*	-0.0068007*	-0.8787857*	-0.0078642*
Ingreso no laboral	-0.0104*	-0.000105*	0.0207*	0.000189*
Constante	-5.295144*		-4.399577*	
Variable dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Logit Multinomial	Efectos marginales	Logit Multinomial	Efectos marginales
Sexo	0.4604748*	0.0192509*	0.5443705*	0.0256454*
Etnicidad <sup>(1)</sup>	0.1789671*	0.0071419*	0.0662911*	0.0030849*
Años de estudios	-0.0605733*	-0.0026116*	-0.0683868*	-0.0031548*
Edad 1	0.7533166*	0.0397041*	1.225653*	0.079321*
Edad 2	0.8855193*	0.0428844*	0.5793386*	0.02885*
Estado marital	0.3909161*	0.0170776*	-0.0548508*	-0.0022347*
Jefe de hogar	-1.324747*	-0.055134*	-0.7625899*	-0.033514*
Ingreso no laboral	-0.00262*	-0.000106*	0.0203*	0.000919*
Constante	-2.783488*		-2.878615*	

(\*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

(1) Etnicidad: 0=Mestizo y Blanco, 1=Indígena

En cuanto a la variable edad 2, que intenta medir la mayor probabilidad de pasar al desempleo o a la inactividad de los trabajadores de 45 años a más, todos los signos son positivos, como esperábamos, salvo para la transición al desempleo en Lima Metropolitana en el período 2005-2006. En general, la probabilidad de pasar al desempleo después de haber estado empleado en el período anterior es muy baja, no mayor a 0,5%, mientras que la probabilidad de pasar del empleo a la inactividad es de 4,2% para Lima Metropolitana y de 2,8% para el resto urbano en el período 2004-2005, probabilidades que se reducen a 0,4% y 1,6% en el período 2005-2006.

Sobre el estado marital, el efecto sobre el desempleo es negativo en todos los casos menos para el resto urbano en el período 2005-2006, donde aumenta en 0%. Mientras que para Lima Metropolitana la probabilidad de pasar al desempleo se reduce en alrededor de 2% en ambos períodos, para el resto urbano esta se reduce en 0,5%. Podemos entonces decir que, en general, el estar casado o convivir con alguien reduce la probabilidad de pasar al desempleo. En el caso de la inactividad, el efecto es positivo para Lima Metropolitana, y negativo para el resto urbano.



Cuadro 9b: Logit Multinomial y efectos marginales, Panel 2005-2006

Variable dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Lima Metropolitana		Resto urbano	
	Logit Multinomial	Efectos marginales	Logit Multinomial	Efectos marginales
Sexo	-.06512021*	-.0007793*	-.0601798*	-.0004732*
Etnicidad <sup>(1)</sup>	-0.0173919***	-0.0001027***	-0.6040894*	-0.0035557*
Años de estudios	-0.0146229*	-0.0001416*	0.0807846*	0.0003994*
Edad 1	-0.3720016*	-0.0042185*	0.9852998*	0.006279*
Edad 2	0.0201662***	0.0001752***	-1.573697*	-0.0066618*
Estado marital	-1.942126*	-0.0289327*	0.1251173*	0.0006771*
Jefe de hogar	0.2158459*	0.0025318*	-0.4393791*	-0.0018324*
Ingreso no laboral	0.0619*	0.000663*	-0.00000383*	-0.0000217*
Constante	-3.357994*		-5.045387*	
Variable dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Logit Multinomial	Efectos marginales	Logit Multinomial	Efectos marginales
Sexo	1.000082*	0.0467877*	0.7902499*	0.0363019*
Etnicidad <sup>(1)</sup>	-0.1731715*	-0.0075898*	0.1447808*	0.0063533*
Años de estudios	-0.0372036*	-0.0016599*	-0.042902*	-0.0019254*
Edad 1	0.9750684*	0.0590494*	0.6428994*	0.0339364*
Edad 2	0.0891898*	0.0040416*	0.349869**	0.0167107**
Estado marital	0.8482032*	0.0378287*	-0.3473413*	-0.0159168*
Jefe de hogar	-0.2332034*	-0.0104697*	-1.066753*	-0.0454784*
Ingreso no laboral	0.036*	0.00158*	0.0142*	0.000633*
Constante	-3.900306*		-2.80042*	

(\*) Significativo al 0.01

(\*\*) Significativo al 0.0.5

(\*\*\*) Significativo al 0.1

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

(1) Etnicidad: 0=Mestizo y Blanco, 1=Indígena

Con respecto a la variable jefe de hogar, el signo para la transición al desempleo solamente es positivo, como esperábamos, para Lima Metropolitana en el período 2005-2006. Dado que la mayoría de los jefes de hogar trabajan para mantenerlo, independientemente del sexo, esto quiere decir que la condición de jefe de hogar reduce la probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerlo, lo cual puede tener que ver con otras variables relacionadas a la ocupación misma del jefe de hogar. En cuanto a la transición a la inactividad, el ser jefe de hogar reduce esta probabilidad en relación a mantenerse en el empleo para todos los casos salvo Lima Metropolitana para el período 2005-2006. Las probabilidades negativas oscilan entre -5% y -3%.

Finalmente, el efecto del ingreso no laboral sobre la transición al desempleo es positivo solamente para Lima Metropolitana para el período 2005-2006 y para el resto urbano 2004-2005, mientras que el signo de la transición a la inactividad es positivo en todos los casos menos para el resto urbano para el período 2004-2005. Sin embargo, en todos los casos los efectos marginales son muy cercanos a cero.

En este punto podemos contestar ya algunas de las preguntas que nos hicimos al inicio de este trabajo. En primer lugar podemos decir que ser mujer o ser indígena aumenta la probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerlo solamente para Lima Metropolitana. Ambos grupos tienen también una mayor probabilidad de pasar a la inactividad en relación a perder su empleo solamente para Lima Metropolitana, siendo esta probabilidad mayor que la probabilidad de pasar al desempleo en el caso de las mujeres, y menor en el caso de los trabajadores indígenas. El efecto negativo de ser indígena tanto sobre la probabilidad de pasar al desempleo o a la inactividad en relación a mantener el empleo en el resto urbano puede tener que ver con el menor desarrollo del mercado laboral fuera de Lima, y con la mayor presencia de trabajo no asalariado.

Los jóvenes y los trabajadores de 45 años a más tienen una mayor probabilidad de pasar al desempleo o a la inactividad en relación a mantener su empleo, tal como esperábamos. Asimismo, los efectos marginales de la transición a la inactividad son mayores que los efectos marginales de la transición al desempleo. El efecto de más años de educación sobre la probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerlo parece ser en general positivo, contrario a lo esperado, y podría tener que ver con la mayor rotación laboral del mercado de trabajo en general. Por otro lado, más años de educación reducen la probabilidad de pasar a la inactividad, como era de esperarse.

Los resultados con respecto al estado marital y a la condición de jefe de hogar no son claros con respecto al desempleo, pero el tener pareja aumenta la probabilidad de pasar a la inactividad en Lima Metropolitana y la reduce en el resto urbano, mientras el ser jefe de hogar reduce la probabilidad de pasar a la inactividad. Finalmente, el efecto del ingreso no laboral del individuo sobre la probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerse empleado no es claro, si bien es positivo para la probabilidad de pasar a la inactividad. Para esta última variable, a pesar que medimos el ingreso en miles de nuevos soles, los efectos marginales son muy pequeños.

En la siguiente sección explicamos cómo se ha elaborado el indicador de calidad del empleo con el que vamos a analizar la transición de los individuos hacia empleos de menor calidad.

#### **4.4. EL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO**

El Indicador de Calidad del Empleo (ICE) ha sido elaborado tomando en cuenta los artículos de Herrera e Hidalgo (2002) y de la OIT (2001a y 2002), adecuándolos a los datos disponibles en la muestra panel de la ENAHO 2004-2006. Las condiciones para definir un empleo de calidad no son fáciles de establecer en un contexto donde solamente alrededor de la mitad de la fuerza laboral es dependiente, mientras que un porcentaje importante de individuos se autogeneran su puesto de trabajo. Existen condiciones como ganar al menos la remuneración mínima vital (RMV), o el estar afiliado a un sistema de pensiones, que consideramos importantes para definir un empleo de calidad, cuya aplicación entraña problemas de diversa índole. En el caso de la afiliación a

un sistema de pensiones, la mayoría de los trabajadores independientes, aun los profesionales, no aportan a ningún sistema. Por esto vamos a considerar solamente tres criterios para definir un empleo de calidad:

- Recibe un ingreso igual o mayor a la Remuneración Mínima Vital (RMV)
- Está afiliado a un sistema de salud
- Ha firmado un contrato de trabajo (solamente para los trabajadores dependientes)

Entonces, si el puesto de trabajo no cumple con las tres condiciones en el caso del trabajo dependiente, y con las dos primeras en el caso del trabajo independiente, diremos que se trata de un empleo de baja calidad.

#### 4.5. DETERMINANTES DE LA CAÍDA EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

De acuerdo a nuestro indicador podemos ver en los cuadros 10a y 10b que el porcentaje de empleos de calidad, aún con las condiciones mínimas a cumplir, es bastante reducido. Vemos, que del total de individuos que cuentan con un empleo de calidad en 2004, el 84,57% se mantiene en un empleo de calidad, mientras que el 15,3% pasa a un empleo de baja calidad para 2005. Para el caso de 2005, del total de individuos que cuentan con un empleo de calidad para este año, el 84,24% se mantiene en un empleo de calidad, mientras que el 15,76% cambia a uno de baja calidad para 2006. Es decir, para el período total, el porcentaje de quienes salen de empleos de calidad a empleos de menor calidad se mantiene relativamente estable. Asimismo podemos ver que el porcentaje de trabajadores en empleos de calidad es bastante reducido.

**Cuadro 10a. Perú urbano, transiciones de calidad de empleo 2004-2005**

Indicador del empleo	Empleo de baja calidad - 2005	Empleo de calidad - 2005	Total en %	Total de obs.
Empleo de baja calidad - 2004	87,18	12,82	100	1943
Empleo de calidad - 2004	15,43	84,57	100	188
<b>Total de observaciones</b>	<b>1723</b>	<b>408</b>	<b>100</b>	<b>2131</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

**Cuadro 10b. Perú urbano, transiciones de calidad de empleo 2005-2006**

Indicador del empleo	Empleo de baja calidad - 2006	Empleo de calidad - 2006	Total en %	Total de obs.
Empleo de baja calidad - 2005	95,38	4,62	100	1839
Empleo de calidad - 2005	15,76	84,24	100	406
<b>Total de observaciones</b>	<b>1818</b>	<b>427</b>	<b>100</b>	<b>2245</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Pasamos ahora a estimar el segundo modelo, es decir la probabilidad de que la calidad del empleo de un individuo caiga en relación a que se mantenga. Debido al poco número de empleos de calidad, trabajamos tanto con individuos que cambian a un empleo de inferior calidad que el inicial, como con individuos que ven reducida la calidad de su empleo actual. Estimamos esta ecuación por medio de un LOGIT Multinomial en el panel, para los períodos 2004-2005 y 2005-2006, donde la variable dependiente toma los siguientes valores:

$P = 0$  Empleado (período 1) → Empleado (período 2) - (base)

$P = 1$  Empleado (período 1) → Desempleado (período 2)

El modelo a estimar será:

$$P = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Sexo} + \alpha_2 \text{Etnicidad} + \alpha_3 \text{Años\_Estudios} + \alpha_4 \text{Edad1} + \alpha_5 \text{Edad2} + \alpha_6 \text{Estado\_Marital} + \alpha_7 \text{Jefatura\_Hogar} + \alpha_8 \text{Ingreso\_no\_laboral} + \varepsilon$$

Donde es el término estocástico, y las variables independientes son las mismas que en la ecuación anterior<sup>38</sup>. La descripción de las variables es la misma que en la sección 4.5, así que solamente discutimos los signos esperados:

- Sexo: el signo esperado es positivo, ya que esperamos que ser mujer aumentará la probabilidad de una caída en la calidad del empleo.
- Etnicidad: el signo esperado es positivo, ya que ser indígena aumentaría la probabilidad una caída en la calidad del empleo.
- Años de estudios: el signo esperado de esta variable es negativo, ya que a mayor nivel de instrucción hay una menor probabilidad de una caída en la calidad del empleo.
- Edad 1: esta variable intenta capturar la mayor vulnerabilidad del empleo juvenil, por lo cual el signo esperado es positivo.
- Edad 2: esta variable intenta capturar la mayor dificultad que tienen los mayores de 45 años de reinsertarse en un empleo de calidad similar al que perdieron, por lo cual el signo esperado es positivo.
- Estado marital: el signo esperado es positivo, ya que los individuos casados o convivientes deben mantener una familia por lo cual tienen una mayor probabilidad de aceptar un empleo de menor calidad.
- Jefatura de hogar: el signo esperado es positivo, ya que los jefes de hogar tienen una mayor urgencia de ingresos por lo cual su probabilidad de aceptar un trabajo de menor calidad es mayor.

---

<sup>38</sup> No tomamos en cuenta la variable duración del desempleo debido a los muchos valores perdidos, que reducen la muestra significativamente. Tampoco tomamos en cuenta la variable dominio debido al poco porcentaje de empleos de calidad, lo cual reduciría la muestra a niveles muy bajos para el trabajo con datos de panel.

- Ingreso no laboral: a mayor nivel de ingreso no laboral, menor será la probabilidad de aceptar una caída en la calidad del empleo.

En el cuadro 11 podemos ver los coeficientes de las regresiones y los efectos marginales para el Perú urbano, en los períodos 2004-2005 y 2005-2006.

Vemos en primer lugar que el ser mujer eleva la probabilidad de una caída en la calidad del empleo para los períodos 2004-2005 y 2005-2006 en 6,6% y 5,0%, respectivamente. El signo de la variable etnicidad es negativo, lo cual contradice lo esperado, ya que significaría que el ser indígena reduce la probabilidad de una caída en la calidad del empleo, si es que se tiene un empleo de calidad. Tal como se esperaba, más años de educación reducen la probabilidad de que la calidad del empleo caiga, siendo las probabilidades de 0,3% y 1,6% para cada período. Asimismo, la probabilidad de que la calidad del empleo de los jóvenes se reduzca es de 16,9% y 13,9%, en cada período, mientras que la probabilidad de que los trabajadores de 45 años a más vean reducida la calidad de su empleo aumenta en el período 2004-2005 y se reduce en el período 2005-2006. El tener pareja aumenta la probabilidad de una caída en la calidad del empleo en 14,8% en el primer período y solamente en 2,3% en el segundo período, mientras que la condición de jefe de hogar aumenta la probabilidad de una caída en la calidad del empleo en 0,3% en el primer período y la reduce en 6% en el segundo. Los tres últimos resultados para el segundo período podrían estar relacionados al mayor crecimiento del producto en relación al período anterior, pero haría falta un análisis de series de tiempo para verificarlo. Finalmente, un mayor ingreso no laboral «aumenta» la probabilidad de una caída en la calidad del empleo en 0% en el primer período y la reduce en 0,4% en el segundo.

**Cuadro 11. Perú urbano, Logit Binario, Paneles 2004-2005 y 2005-2006**

Variable dependiente: Alta calidad - Baja calidad	2004 - 2005		2005 - 2006	
	Logit Multinomial	Efectos marginales	Logit Multinomial	Efectos marginales
Sexo	0.5811402*	0.0662503*	0.4703658*	0.0502567*
Etnicidad <sup>(1)</sup>	-0.2750386*	-0.0314058*	-0.5588648*	-0.0602595*
Años de estudios	-0.0582905*	-0.0064983*	-0.1302437*	-0.0134502*
Edad 1	1.073531*	0.1698464*	0.9700556*	0.1385477*
Edad 2	0.1792298*	0.0201187*	-0.3563256*	-0.0359804*
Estado marital	1.719538*	0.1485068*	0.2411607*	0.0239302*
Jefe de hogar	0.030558*	0.0033984*	-0.5518966*	-0.0602015*
Ingreso no laboral	0.00112*	0.000125*	-0.0472*	-0.00488*
Constante	-2.686564*		0.457778*	

(\*) Significativo al 0.01

(\*\*) Significativo al 0.05

(\*\*\*) Significativo al 0.1

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

(1) Etnicidad: 0=Mestizo y Blanco, 1=Indígena

Base: Alta Calidad 2004 - Alta Calidad 2005 / Alta Calidad 2005 - Alta Calidad 2006

En resumen, podemos decir que las mujeres y los jóvenes son más vulnerables a la caída en la calidad de su empleo, mientras que la etnicidad parece tener un efecto distinto al esperado. Asimismo tanto los años de educación como el ingreso no laboral reducen este tipo de vulnerabilidad en el empleo, mientras que en el caso de los trabajadores mayores de 45 años, los casados o convivientes, y los jefes de hogar, los resultados no son concluyentes. Finalmente un mayor ingreso no laboral reduce la probabilidad de una caída en la calidad del empleo.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

El objetivo de esta investigación era analizar la vulnerabilidad en el empleo, a nivel de Lima Metropolitana y del resto urbano, tomando en cuenta los efectos del género y de la etnicidad del trabajador. Entendiendo vulnerabilidad como la probabilidad de una reducción en el bienestar del individuo, definimos la vulnerabilidad en el empleo de dos maneras: la probabilidad de perder el empleo y quedar desempleado o pasar a la inactividad, o la probabilidad de una caída en la calidad del puesto de trabajo.

En cuanto a la probabilidad de quedar desempleado, podemos decir que ser mujer o indígena aumenta esta probabilidad en Lima Metropolitana y la reduce en el resto urbano. Tomando en cuenta que la mayoría del empleo asalariado urbano se encuentra en Lima este resultado no es tan sorprendente; un análisis por categoría ocupacional aclararía esta interrogante. Por otro lado, tanto los jóvenes como los trabajadores de 45 años y más tienen una mayor probabilidad de pasar al desempleo en relación a mantenerlo.

El ser mujer o indígena aumenta la probabilidad de pasar a la inactividad en relación a mantener el empleo en Lima Metropolitana, mientras que nuevamente se da el efecto contrario en el resto urbano. En todos los casos el ser joven o el tener 45 años y más aumenta la probabilidad de pasar a la inactividad en relación a mantener el empleo, mientras que más años de educación reducen esta probabilidad. Asimismo, un mayor ingreso no laboral reduce la probabilidad de pasar a la inactividad, si bien los efectos marginales son muy pequeños.

La vulnerabilidad en la calidad del empleo afecta casi a los mismos grupos a nivel del Perú urbano. Nuevamente son las mujeres y los jóvenes los más vulnerables a la caída en la calidad de su empleo, mientras que esto no es claro para los trabajadores de 45 años a más. En el caso de la etnicidad vemos que los trabajadores indígenas tienen una menor probabilidad de una caída en la calidad de su empleo, en relación a los trabajadores no indígenas. Nuevamente el tipo de ocupación que realizan podría ser una explicación, pero creemos que es necesario seguir trabajando este punto. Finalmente, un mayor número de años de estudios, o un mayor ingreso no laboral, reducen la probabilidad de una pérdida en la calidad del empleo.

A partir de los resultados obtenidos, podemos dar algunas recomendaciones de política para reducir la vulnerabilidad en el empleo, y por lo tanto la probabilidad de una caída en el bienestar de las familias.

En primer lugar hemos encontrado que más años de educación mantienen a los individuos en la fuerza laboral aun cuando pierden su empleo, lo cual necesariamente está ligado a sus ingresos potenciales. Una política educativa que asegure la permanencia de los niños y jóvenes en el sistema escolar hasta haber culminado sus estudios es una primera medida que se desprende de este trabajo.

En general, la capacitación de la fuerza laboral reduce su vulnerabilidad en el empleo. Los programas de capacitación juvenil —analizados exhaustivamente en otros trabajos académicos— tienen efectos positivos sobre los ingresos y la probabilidad de encontrar empleo. Programas similares para los adultos, tanto de capacitación como de reentrenamiento, aumentarían sus ingresos esperados y los mantendrían en la fuerza laboral.

No es claro a partir de este trabajo cuál es el origen de la mayor vulnerabilidad de las mujeres y de los trabajadores indígenas, pero sí es claro que existe un efecto negativo sobre la probabilidad de pasar al desempleo o a la inactividad, para Lima Metropolitana, no explicado por variables económicas. Políticas que den más voz a las mujeres y a los indígenas, y de valoración de la diversidad salen del ámbito económico pero son necesarias para reducir la vulnerabilidad de las mujeres y de los trabajadores indígenas.

## ANEXOS

### Anexo 1: elaboración del panel 2004-2006<sup>39</sup>

Estos son los filtros que se han llevado a cabo para elaborar el panel 2004-2006:

1. En primer lugar se ha seleccionado a los individuos panel, es decir, individuos que respondieron la encuesta para los tres años.
2. En segundo lugar se ha trabajado solamente con los miembros del hogar, eliminando de la muestra a individuos que son trabajadores del hogar, u otros no parientes y pensionistas.
3. Asimismo, solamente se trabaja con individuos que tienen de catorce años y más, los cuales corresponden a la manera usual como se mide en el Perú a la población urbana en edad de trabajar.
4. Asimismo, se ha eliminado de la muestra a los individuos que no contestan a la pregunta sobre condición de empleo: ocupado, desocupado abierto, desocupado oculto, e inactivo.
5. Se corrigió las inconsistencias encontradas en la variable sexo eliminando los casos.

---

<sup>39</sup> Este anexo fue elaborado sobre la base del documento metodológico preparado por Carolina García, asistente de investigación del proyecto.

6. Debido a inconsistencias en la variable edad, se eliminó de la muestra a los individuos que tenían mayor edad en 2004 que en 2005 y 2006; o mayor edad en 2005 que en 2006.
7. Al encontrarse inconsistencias en el nivel educativo, se ha corregido considerando que el individuo en 2006 no puede tener un nivel educativo menor que en 2005 ni 2004.
8. Finalmente, se ha eliminado a los individuos panel con imputación *hot deck*, debido a que se requiere información veraz de estos individuos, y este tipo de imputación podría influir en la inconsistencia de algunas variables.
9. Se corrigió las inconsistencias halladas en la variable lugar de nacimiento tomando en cuenta la frecuencia con que se reporta el mismo lugar, y la persona que brinda la información sobre el lugar de nacimiento del individuo.

## Anexo 2: lista completa de distritos para el indicador de etnicidad

1. **Lima-centro:** los distritos de Barranco, Jesús María, La Molina, Lince, Magdalena, Miraflores, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, San Miguel, Santiago de Surco y Surquillo.
2. **Lima-periferia:** la provincia del Callao y todos los distritos de Lima Metropolitana no incluida en Lima – Centro: Cercado de Lima, Ancón, Ate, Breña, Carabayllo, Chaclacayo, Chorrillos, Cieneguilla, Comas, El Agustino, Independencia, La Victoria, Los Olivos, Lurigancho, Lurín, Pachacamac, Pucusana, Puente Piedra, Punta Hermosa, Punta Negra, Rímac, San Bartolo, San de Lurigancho, San Juan de Miraflores, San Luis, San Martín de Porres, Santa Anita, San María del Mar, Santa Rosa, Villa el Salvador, Villa María del Triunfo.
3. **Centro:** los distritos que son capitales de provincias que son capital de la región (excepto Lima y Callao): Chachapoyas, Huaraz, Abancay, Arequipa, Huamanga, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, Trujillo, Chiclayo, Iquitos, Tambopata, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, Moyobamba, Tacna, Tumbes, y Ucayali.
4. **Costa:** todos los departamentos de la costa, menos el área de Lima Metropolitana y los distritos del Centro: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Lima (sin Lima Metropolitana), Ancash, Ica, Arequipa, Moquegua, y Tacna.
5. **Andes del norte y centro:** todos los departamentos de la Sierra norte y centro menos los distritos del Centro: Cajamarca, Amazonas, Lambayeque, Huánuco, Pasco, Junín.
6. **Andes del sur:** todos los departamentos de la Sierra sur menos los distritos del Centro: Cusco, Puno, Arequipa, Apurímac, Huancavelica y Ayacucho.
7. **Amazonía:** todos los departamentos de la Selva menos los distritos del Centro: Amazonas, Loreto, San Martín, Madre de Dios, y Ucayali.



**Anexo 3: Perú urbano – población por dominio geográfico**

Indicador del empleo	2004	2005	2006
<b>Costa norte</b>	2823	2660	2926
	15,67	14,67	15,29
<b>Costa centro</b>	1306	1375	1449
	7,25	7,58	7,57
<b>Costa sur</b>	735	759	795
	4,08	4,19	4,15
<b>Sierra norte</b>	493	471	516
	2,74	2,6	2,7
<b>Sierra centro</b>	2227	2352	2298
	12,36	12,97	12,01
<b>Sierra sur</b>	2007	1843	2094
	11,14	10,16	10,94
<b>Selva</b>	3432	3466	3573
	19,05	19,11	18,67
<b>Lima Metropolitana</b>	4997	5208	5489
	27,73	28,72	28,68
<b>Total</b>	<b>18 020</b>	<b>18 134</b>	<b>19 140</b>
<b>Total - Porcentaje</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006  
Elaboración propia

**REFERENCIAS**

- ADDISON, John, Mario CENTENO y Pedro PORTUGAL  
2004 «Reservation Wages, Search Duration, and Accepted Wages in Europe». Discussion Paper N° 1252, *Institute for the Study of Labor*.
- ADDISON, John y Pedro PORTUGAL  
2003 «Unemployment Duration: Competing and Defective Risks». *The Journal of Human Resources*, Vol. 38, N°1, pp. 157-191.
- ANDERSON, Jeanine y Janina LEÓN  
2006 *El enfoque de género en la investigación del CIES. Serie Diagnóstico y propuesta* N° 23. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- ARULAMPALAM, Wiji  
2001 «Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages». *The Economic Journal*, Vol. 111, N° 475, pp. 585-606.
- ATAL, J., H. ÑOPO y N. WINDER  
2009 «New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America». *Inter-American Development Bank Working Paper Series* N° 109.
- BALTAGI, Badi  
2005 *Econometric Analysis of Panel Data*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

BARTH, Fredrik

1969 «Introduction». En F. Barth (editor). *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*. Boston: Little Brown and Company.

BARRÓN, Manuel

2008 «Exclusion and Discrimination as Sources of Inter-Ethnic Inequality in Peru». *Economía*, Vol. XXXI, N° 61, pp. 51-80.

BEN-PORATH, Yoram

1967 «The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings». *The Journal of Political Economy*, Vol. 75, N° 4, pp. 352-365.

BLANCHARD, Olivier y Peter DIAMOND

1994 «Unemployment Duration and Wages». *The Review of Economic Studies*, Vol. 61, N° 3, pp. 417-434.

BLANCHARD, O., P. DIAMOND, R. HALL y J. YELLEN

1989 «The Beveridge Curve». *Brooking Papers on Economic Activity*, Vol. 1989, N° 1, pp. 1-6.

BOROOAH, Vani Kant

2002 «Logit and probit: ordered and multinomial models». *Series: Quantitative Applications in the Social Sciences*, 138. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

BROWN, Sarah y Karl TAYLOR

2009 «Reservation Wages, Expected Wages and the Duration of Unemployment: Evidence from British Panel Data». Discussion Paper N° 3981, Institute for the Study of Labor, January.

BUCHELI, Marisa y Magdalena FURTADO

2001 «Impacto del desempleo sobre el salario. Una estimación de la pérdida salarial para Uruguay». Comisión Económica para América Latina, Oficina de Montevideo.

BURDETT, Kenneth

1978 «A Theory of Employee Job Search and Quit Rates». *The American Economic Review*, Vol. 68, N° 1, pp. 212-220.

CASTILLO, Gerardo

2007 «Libertad sindical: situación en las Américas». Lima: Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Oficina de Actividades para los Trabajadores. Disponible en:  
<[http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/replibsin\\_jul2007.pdf](http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/replibsin_jul2007.pdf)>

CHACALTANA, Juan

2001a «Dinámica del desempleo». En J. Chacaltana, W. Alarcón y J. Jurado. *¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú? Familia, trabajo y dinámica ocupacional*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Centro de Investigación y Desarrollo.

2001b «Indicadores dinámicos de empleo». Disponible en: <<http://www.consortio.org/cies/html/pdfs/R0011.pdf>>

2007 «El boom del empleo en Ica». En J. Chacaltana *et al.* *Desafiando al desierto: Realidad y perspectivas del empleo en Ica*. Lima: CEDEP.

COHEN, Ronald

1978 «Ethnicity: Problem and Focus in Anthropology». *Review of Anthropology*, Vol. 7, pp. 379-403.

CONSORCIO DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

2008 *La investigación económica y social en el Perú, 2004-2007. Balance y prioridades para el futuro*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

DANCOURT, Óscar

1999 «Calidad del empleo generado en el Perú, 1984-1993». En Ricardo Infante (editor). *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile: OIT.

DE BARBIERI, Teresita

1992 «Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica». En *Fin de siglo y cambio civilizatorio*. Ediciones de las Mujeres N° 17. Santiago de Chile: ISIS Internacional, pp. 111-128.

1996 «Los ámbitos de acción de las mujeres». En N. Henríquez (editora). *Encrucijadas del saber. Los estudios de género en las Ciencias Sociales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

DÍAZ, Juan José y Eduardo MARUYAMA

2000 *La dinámica del desempleo urbano en el Perú: Tiempo de búsqueda y rotación laboral*. Informe Final - Consorcio de Investigación Económica y Social. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

FELICES, Guillermo

1996 «El nuevo papel de la mujer en los mercados de trabajo». En G. Yamada y otros. *Caminos entrelazados. La realidad del empleo urbano en el Perú*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

FIGUEROA, Adolfo

2003 *La Sociedad Sigma. Una teoría del desarrollo económico*. Lima y México D.F.: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Fondo de Cultura Económica.

FIGUEROA, Adolfo y Manuel BARRÓN

2005 *Inequality, ethnicity and social disorder in Peru*. CRISE Working Paper N° 8. Oxford: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity.

FLORES, Karim y Miguel CALISAYA

2008 «La agroexportación en el país de las maravillas: Condiciones de trabajo y derechos laborales». En *Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú: informe anual 2007-2008*. Lima: OXFAM, pp. 72-83.

FOLBRE, Nancy

1996 «Engendering economics: New perspectives on women, work and demographic change». En M. Bruno y B. Pleskovic (editores). *Annual World Bank Conference on Development Economics - 1995*. Washington, D.C.: The World Bank.

FUKUMOTO, Mary

1986 *Poblaciones inmigrantes, grupos étnicos e identidad nacional*. Lima: Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

GARAVITO, Cecilia

- 1999 *Desempleo por sexo: Un análisis microeconómico*. Documento de Trabajo N° 169, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2001 «Oferta laboral y producto: 1970-1999». *Economía*, Vol. XXIV, N° 48, pp. 107-132.
- 2003 «La Ley de Okun en el Perú: 1970-2000». *Economía*, Vol. XXVI, N° 51-52, pp. 157-196.

GARAVITO, Cecilia, María Elena VATTUONE y Fortunata SOLORIO

- 1997 *La investigación de género en el Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica.

GARCÍA, Luis

- 2004 *Oferta de trabajo infantil y el trabajo en los quehaceres del hogar*. Lima: Consorcio de Investigación Económica.
- 2007 *Who does the Chores? Estimation of a Household Production Function in Peru*. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

GERTLER, P. y P. GLEWWE

- 1992 «The Willingness to Pay for Education for Daughters in Contrast to Sons: Evidence from Rural Peru». *The World Bank Economic Review*, Vol. 6, N°19, pp. 171-188.

GIELEN, Anne

- 2008 *Repeated Job Quits: Stepping Stones or Learning about Quality?* Discussion Paper N° 3838, Institute for the Study of Labor.

GROOT, Wim y Maartje VERBERNE

- 1997 «Aging, Job Mobility, and Compensation». *Oxford Economic Papers, New Series*, Vol. 49, N°3, pp. 380-403.

HERRERA, Javier y Nancy HIDALGO

- 2002 «Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de las encuestas de hogares». *Boletín del Instituto Francés de Estudios Andinos*, Vol. 31, N° 3, pp. 1-117.

HERRERA, Javier y Gerardo ROSAS

- 2003 *Labor Market Transitions in Peru*. Documento de Trabajo 109. Instituto Ibero-Americano de Investigaciones Económicas. Noviembre.

INFANTE, Ricardo y Máximo VEGA-CENTENO

- 1999 «La calidad del empleo: lecciones y tareas». En R. Infante (editor), *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

- Ficha técnica - Encuesta Nacional de Hogares Sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Lima. Años 2004, 2005, 2006.
- Diccionario de Datos - Encuesta Nacional de Hogares. Lima. Años 2004, 2005, 2006. Disponible en: <[http://www1.inei.gov.pe/srienaho/Consulta\\_por\\_Encuesta.asp](http://www1.inei.gov.pe/srienaho/Consulta_por_Encuesta.asp)>
- 1994 Perfil Sociodemográfico - Departamento de Cajamarca. Disponible en: <<http://www1.inei.gov.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0201/0600.HTM>>

JARAMILLO, Miguel

- 2004 *La regulación del mercado laboral en Perú*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

JOLL, Caroline, C. MCKENNA, R. MCNABB y J. SHOREY

1983 *Developments in Labor Market Analysis*. London: George Allen & Unwin.

JOVANOVIC, Boyan

1979 «Firm-Specific Capital and Turnover». *The Journal of Political Economy*, Vol. 87, N° 6, pp. 1246-1260.

1984 «Turnover and Unemployment». *The Journal of Political Economy*, Vol. 92, N° 1, pp. 108-122.

KATZ, Lawrence

1986 «Layoffs, Recall and the Duration of Unemployment». Working Paper N°1825, National Bureau of Economic Research.

KLETZER, Lori

1998 «Job Displacement». *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, N° 1, pp. 115-136.

LANGOT, Francois y Eva MORENO-GALBIS

2008 «Does the Growth Process Discriminate Against Older Workers?» Discussion Paper N° 3841, Institute for the Study of Labor.

LJUNGQVIST, Lars y Thomas SARGENT

1998 «The European Unemployment Dilemma». *The Journal of Political Economy*, Vol. 106, N° 3, pp. 514-550.

LOCKWOOD, Ben

1991 «Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment». *The Review of Economic Studies*, Vol. 58, N°4, pp. 733-753.

LOW, Hamish, Costas MEGHIR y Luigi PISTAFERRI

2008 «Wage Risk and Employment Risk over the Life Cycle». Discussion Paper N° 3700, Institute for the Study of Labor.

MERKL, Christian y Dennis SNOWER

2008 *Escaping the Unemployment Trap: The Case of East Germany*. Discussion Paper N°3681, Institute for the Study of Labor, September.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1998 «La dinámica del desempleo abierto en el Perú. Evidencia de datos de Panel». *Boletín de Economía Laboral* N° 9, pp. 2-10.

2002 «La duración de las relaciones de trabajo: la permanencia en los empleos y la rotación laboral». *Boletín de Economía Laboral* N° 21.

MORTENSEN, Dale y Christopher PISSARIDES

1994 «Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment». *The Review of Economic Studies*, Vol. 61, N° 3, pp. 397-415.

1999 «Unemployment Responses to 'Skill-Biased' Technology Shocks: The Role of Labor Market Policy». *The Economic Journal*, Vol. 209, N° 455, pp. 242-265.

ÑOPO, Hugo, Jaime SAAVEDRA y Máximo TORERO

2004 *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. Discussion Paper N°980, Institute for the Study of Labor.

ÑOPO, Hugo, Jaime SAAVEDRA, Máximo TORERO y Martín MORENO

2004 *Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana*. Washington, D. C.: Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible. Banco Interamericano de Desarrollo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1999 *Trabajo decente*. Ginebra. Disponible en:

<<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>

2001 *Panorama Laboral 2001. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

2002 *Panorama Laboral 2002. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

PAREDES, Maritza

2007 *Fluid Identities: Exploring ethnicity in Peru*. CRISE Working Paper N° 40. Oxford: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity.

PISSARIDES, Christopher

1992 «Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks». *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, N° 4, pp. 1371-1391.

PRITCHETT, Lant, Asep SURYAHADI y Sudarno SUMARTO

2000 *Quantifying Vulnerability to Poverty: a proposed measure, applied to Indonesia*. Jakarta: Social Monitoring and Early Response Unit.

RODRÍGUEZ, José y David ABLER

1998 «Asistencia a la escuela y participación de los menores en la fuerza de trabajo en el Perú». *Economía*, Vol. XXI, N° 41, pp. 215-253.

RODRÍGUEZ, José y Silvia VARGAS

2009 *Trabajo infantil en el Perú: Magnitud y perfiles vulnerables. Informe Nacional 2007-2008*. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Lima: Organización Internacional del Trabajo - Instituto Nacional de Estadística e Informática.

SAAVEDRA, Jaime y Máximo TORERO

2000 *Labor Market Reforms and their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the case of Peru*. Research Network Working Paper R-394. Inter-American Development Bank.

SAAVEDRA, José Carlos y Javier LUQUE

2008 «Relación entre rotación de mano de obra, subcobertura frente al riesgo de desempleo e ingresos laborales. Una primera aproximación». En T. Velazco, H. Ñopo y J. Rodríguez (editores). Segunda Conferencia de Economía Laboral. Tendencias del empleo, capital humano, informalidad y rotación laboral. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 169-185.

SCOTT, Joan

1990 «El género: una categoría útil para el análisis histórico». En J. Amelang y M. Nash (editores). *Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Ediciones Alfons el Magnanim, pp. 23-56.

SEN, Amartya

1989 «Cooperation, Inequality, and the Family». *Population and Development Review*, Vol. 15, Supplement: Rural Development and Population: Institutions and Policy, pp. 61-76.

1990 «Gender and Cooperative Conflicts». En I. Tinker (editor). *Persistent Inequalities. Women and World Development*. New York: Oxford University Press.

SHAPIRO, Carl y Joseph STIGLITZ

1984 «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device». *American Economic Review*, Vol. 74, pp. 433-444.

VERDERA, Francisco

1995 «Propuestas de redefinición de las medición del subempleo y desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima». Documento de trabajo 22. Lima: OIT.

2006 «Perú 2002-2005: Crecimiento económico con desempleo». En *Pobreza y desarrollo en el Perú: informe anual 2005-2006*. Lima: OXFAM, pp. 65-73.

YAMADA, Gustavo

2008 *Reinserción laboral adecuada: dificultades e implicancias de política*. Documento de Discusión 08/01. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

YAMADA, Gustavo y Juan CHACALTANA

2007 *Generación de empleo en el Perú: Seis casos recientes de éxito*. Documento de Discusión 07/03. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

YAMADA, Gustavo y Ricardo MONTERO

2008 *Desempleo, pobreza y estrategias de protección social: Perú 1998-2005*. Documento de Discusión 08/03. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.