

Empleo y mercado laboral

Resumen de la Mesa Temática realizada en el XXIII Seminario Anual CIES 2012¹
Mario Tello - PUCP / Gustavo Yamada y Francisco Galarza - CIUP / Heber Baldeón - UNMSM

Foto CIES



Los shocks en el empleo generado en los ciclos económicos se traducen en efectos de reasignación intersectoriales. Igualmente, los cambios en las barreras comerciales.

En el marco del XXIII Seminario Anual del Consorcio de Investigación Económica y Social CIES 2012 “Economía global, crecimiento e industrias extractivas”, se realizó la Mesa Temática sobre Empleo y Mercado Laboral organizada por el CIES en coordinación con la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y con el auspicio de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los Países Andinos. En dicho evento se dio a conocer el resultado de estudios recientemente culminados por investigadores de instituciones asociadas al CIES.

El evento tuvo como moderadora a Carmen Moreno, Directora de la OIT, y como panelista a Janina León, economista investigadora de la PUCP. Asimismo, en la mesa se desarrollaron tres ponencias: “Creación y destrucción de empleos en el sector manufacturero del Perú” del economista Mario Tello, de la PUCP; “Discriminación en el mercado laboral de Lima: apellidos de origen, sexo y belleza” de Gustavo Yamada y Francisco Galarza, del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP); y, “La informalidad en la MYPE peruana: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009” de los investi-

gadores Heber Baldeón² y Paulo Chahuara³, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Además, la reunión contó con la asistencia de especialistas de los centros asociados al CIES y representantes de entidades gubernamentales.

A continuación, se presenta un resumen de las exposiciones presentadas por los investigadores, así como los comentarios realizados por la panelista respecto del tema en cuestión.

Creación y destrucción de empleos en el sector manufacturero

La primera ponencia estuvo a cargo del economista investigador del Departamento de Economía de la PUCP, Mario Tello, quien expuso los resultados de su investigación: “Creación y destrucción de empleos en el sector manufacturero del Perú”.

La participación del sector manufacturero en el Producto Bruto Interno (PBI) ha ido decreciendo, aunque de manera lenta, desde hace décadas, pasando de representar 16.1% en los años 80 a 14.9% en los dos últimos años. Entre el 2001-2010 (cifras de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO) el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) perteneció al sector manufacturero y 64% de la PEA manufacturera provino del empleo informal; asimismo, el sector agropecuario concentra el 7.6% del PBI, pero emplea al 30% de la PEA. El estudio de Mario Tello fue realizado hace dos años con la intención de explorar la Encuesta Anual Manufacturera elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para lo cual, el expositor indicó que existe abundante literatura que ha estudiado los efectos y causas de la reasignación intersectorial de recursos, en particular, de la mano de obra.

Tello explicó que los *shocks* en el empleo generado en los ciclos económicos se traducen en efectos de reasignación intersectoriales. Igualmente, los cambios en las barreras comerciales también tienen efectos de reasignación que aumentan la productividad de la economía en general. Señaló que el economista Dani Rodrik ha lanzado recientemente la hipótesis de que la ausencia de cambios estructurales explica

1/ Realizada el 22 de noviembre de 2012, co organizada con la PUCP.

2/ Actual funcionario del MEF.

3/ Actual Funcionario del MINTRA.

la diferencia de desarrollo entre América Latina y los tigres asiáticos; de esta manera, en la medida que se mantenga el dualismo (formalidad vs. informalidad), el desarrollo económico no ocurrirá a pesar de altas tasas de crecimiento del PBI *per cápita* de la economía.

Con relación a la creación y destrucción de empleos, Tello destacó que existen múltiples factores que explican estos movimientos, tales como el proceso de difusión de nuevos productos y la tecnología, el éxito o fracaso de los esfuerzos de Investigación y Desarrollo (R&D, por sus siglas en inglés) y "marketing"; las negociaciones con los sindicatos de trabajadores, el costo de ajuste de los factores de producción, los cambios en la disponibilidad de insumos, cambios en la regulación e impuestos a las empresas, el nivel de competencia entre firmas, el acceso al mercado de créditos, entre otros.

Mediante una serie de factores productivos de una muestra de empresas manufactureras formales peruanas, que crearon y destruyeron empleo en el periodo 2002-2007, la investigación de Tello estima la ecuación de demanda condicional de mano de obra en sus tres interpretaciones. El objetivo fue relacionar los cambios en la creación y destrucción del empleo a nivel de las firmas con ciertas características productivas de las mismas. Así, se trató de analizar el grado de robustez de los factores analizados con un panel data que tomó información del periodo 2002-2007.

Los resultados de estas estimaciones señalan que la creación y destrucción de empleos estuvieron asociadas a los cambios positivos y negativos, respectivamente, de la producción. Sin embargo, los cambios porcentuales del empleo fueron, en general, de menor magnitud que los respectivos de la producción. De esta manera, se encuentra evidencia del carácter procíclico del empleo y el producto en el sector manufacturero.

También se encontró que los cambios positivos del empleo a nivel de empresas se incrementan cuanto mayor es el grado de procesamiento de las empresas y se reducen cuando este grado disminuye. Igualmente, el tamaño de las firmas y la intensidad de uso del capital relativo a la mano de obra parecen incidir sobre las variaciones del empleo, aunque con menor grado de fortaleza estadística. En general, las empresas pequeñas parecen contribuir más en la generación de empleo que las firmas grandes, aun cuando estas tienen un mayor nivel de empleo que las empresas pequeñas. De igual manera, las empresas intensivas en el uso del capital relativo a la mano de obra tienen una menor probabilidad de generar empleo.

Los resultados presentados en el trabajo de Tello sugieren que el fomento a la creación de empleo en el sector manufacturero formal peruano requiere, por un lado, de un mayor grado de competencia de parte de empresas pequeñas o medianas e intensivas en el uso de mano de obra hacia las empresas grandes, las cuales dominan las ramas manufactureras y son intensivas en el uso del capital. De otro lado, se requiere de un mayor grado de procesamiento de los productos manufactureros sin que genere pérdidas en la competitividad internacional, precio y calidad de los productos. En adición, se requiere de cambios sustantivos de la productividad factorial total, que evite la alta dependencia del sector ante los ciclos económicos de la economía.

El expositor finalizó su presentación señalando que dada la alta concentración industrial (el 45% del PBI manufacturero era producido por las 10 más grandes firmas en el año 2007), los resultados del estudio sugieren que la creación de empleos en manufacturas requiere de un mayor grado de competencia de parte de empresas pequeñas o medianas e intensivas en el uso de mano de obra en los mercados dominados por empresas grandes (las cuales son intensivas en el uso del capital).

Respecto de este tema, finalizada la presentación, la moderadora del evento, Carmen Moreno, destacó que la creación y destrucción de empleos es un elemento importante a debatir, y que de acuerdo a datos de la OIT, en la última década se ha observado más creación que destrucción del empleo. Informó que el número de trabajadores en planilla se incrementó de un millón a casi tres millones en la última década, aunque reconoció que aún hay una brecha muy grande por cubrir, porque el número total de trabajadores en Perú supera los 15 millones.



Carmen Moreno, informó que el número de trabajadores en planilla se incrementó de un millón a casi tres millones en la última década.

Foto CIES



En el ámbito económico, los beneficios que recibe una persona bella respecto a una persona no bella tienen que ver, fundamentalmente, con los resultados obtenidos en el mercado laboral.

La discriminación en el mercado laboral de Lima

Luego de la presentación de Tello, expusieron los economistas Gustavo Yamada y Francisco Galarza, investigadores del CIUP y autores del estudio “Discriminación en el mercado laboral de Lima: belleza, apellidos y sexo”. Dicho trabajo constituye la segunda etapa de un proyecto iniciado por Gustavo Yamada, Francisco Galarza y Liuba Kogan en el año 2011, que buscó detectar el efecto racial y sexual en el mercado laboral de Lima Metropolitana.

Desde pequeños somos expuestos a preferir la belleza ante la fealdad. Diariamente invertimos parte de nuestro tiempo para “producirnos”, en cierta medida, e ir lo más estéticamente posible rumbo a nuestras labores cotidianas. En el ámbito económico, los beneficios que recibe una persona bella respecto a una persona no bella tienen que ver, fundamentalmente, con los resultados obtenidos en el mercado laboral. Además de las mayores remuneraciones percibidas por las personas atractivas, están las menores dificultades para sortear el primer obstáculo para el ingreso al mercado laboral. La teoría económica nos dice que, si dos candidatos a un puesto laboral cumplen con los requisitos del puesto y no hay ninguna preferencia personal por parte del reclutador, ambos deberían ser llamados para la siguiente etapa del proceso de selección; sin embargo, en la realidad esto no ocurre.

Se ha discutido mucho sobre la existencia de discriminación laboral en el país, pero existe poca evidencia estadística sólida que indique cuán grande es la problemática. Francisco Galarza explicó que los

métodos econométricos usados estiman, en el mejor escenario, una magnitud de la “discriminación potencial”, pero que este problema puede ser superado utilizando métodos experimentales.

El ponente explicó que Moreno (Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE) utilizó en un estudio previo el servicio de intermediación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para hacer un *match* entre la oferta y demanda, y medir el espectro racial entre postulantes con similares calificaciones para el puesto; sin embargo, los resultados de su estudio no son tan robustos. Igualmente, señaló que otro estudio realizado para la ciudad de Buenos Aires encuentra que ser “bonito” genera un 36% más de probabilidades de ser llamado para el puesto al cual se postula.

Por esta razón, en el marco descrito anteriormente, la contribución de esta investigación es separar el efecto de la belleza del efecto que pueda provenir del apellido de origen sobre la tasa de discriminación observada, tanto para hombres como para mujeres, siendo el objetivo principal de esta investigación poder responder a la pregunta de si existe discriminación en el mercado laboral limeño en la primera etapa de contratación. Para ello, ha sido necesario hacer uso de una metodología experimental de *audit study*, basada en los envíos de los CV equivalentes en capital humano (educación y experiencia laboral) en respuesta a avisos en periódicos, que solo difieran en las características observables que se quieren analizar, tales como: apariencia física, apellidos y sexo. Dada la similitud entre los CV, no debería observarse diferencia significativa en la tasa de respuesta para cada grupo analizado.

Las vacantes a los que postularon los aspirantes ficticios fueron seleccionadas del diario El Comercio y se agruparon en posiciones para profesionales, para técnicos y para no calificados. Cada CV enviado tenía una foto, las cuales fueron modificadas por un profesional en *photoshop* y ranqueadas por un panel de profesionales, incluyendo personal de Recursos Humanos de la Universidad del Pacífico. Los apellidos fueron seleccionados de internet, tanto para los aspirantes “blancos”, como para los aspirantes “andinos”.

Con respecto a los resultados, se encontró que una mujer blanca y considerada bonita tiene una diferencia de 16 puntos porcentuales a favor en la probabilidad de ser llamada, que una mujer blanca considerada fea. En el caso de la mujer andina fea, la tasa de respuesta es solo 6%, mientras que en el caso

«En general, las empresas pequeñas parecen contribuir más en la generación de empleo que las firmas grandes, aun cuando estas tienen un mayor nivel de empleo que las empresas pequeñas. De igual manera, las empresas intensivas en el uso del capital relativo a la mano de obra tienen una menor probabilidad de generar empleo»

de un hombre blanco y considerado bonito la probabilidad de respuesta es de 26%. La brecha de 6% contra el 26% de estos dos últimos grupos significa que si un hombre blanco y considerado bonito envía 100 CV, la mujer andina y considerada fea debería enviar 450 CV para tener la misma probabilidad de respuesta.

Galarza resaltó que cuando el empleo es profesional, la brecha es mayor para la apariencia física, con lo cual se premia mucho más esta característica, manteniendo el resto de variables iguales. Asimismo, a nivel agregado se observa discriminación por apariencia física (83%+: por belleza), racial (55%+: por ser blanco) y sexual (34%+: por ser hombre), y las tres brechas son mayores en empleos profesionales: 108%, 99%, y 44%, respectivamente. La brecha racial es menor en empleos técnicos; y la sexual, es menor en empleos no calificados. En el estudio también se reporta que el efecto “foto” es positivo en el agregado (47%+), aunque se explica por el efecto en los empleos profesionales y no calificados (81% y 65%, respectivamente), ya que no se registra a nivel de los empleos técnicos.

De esta manera, el estudio presenta evidencia estadística sobre la existencia y magnitud de la discriminación sexual, racial (aproximada por los apellidos de origen) y por apariencia física, que denominamos brechas, en el mercado laboral de Lima Metropolitana. Si bien todo tipo de discriminación es condenable, llama la atención la magnitud de aquella explicada por la apariencia física para empleos profesionales y no calificados. El trabajo muestra que esta discriminación por apariencia física sucede no solo en los empleos donde hay un contacto directo con el cliente, sino también en aquellos empleos de oficina.

El trabajo tomó seis meses de envíos de los CV todos los domingos y fue muy demandante en términos de la construcción de los datos. Gustavo Yamada destacó que el problema de la discriminación se constata no solo en el Perú, sino también en países avanzados.

Los resultados de esta investigación buscan sensibilizar a los encargados de políticas públicas sobre la probable persistencia de la discriminación en el mercado laboral peruano, así como sobre la necesidad de potenciar la capacidad de fiscalización y sanción para los casos denunciados y comprobados de discriminación.

Si bien el Perú ya ha firmado y confirmado toda la legislación internacional que se puede firmar en materia de discriminación, y que la Constitución Política también tiene artículos que garantizan la igualdad ante la Ley y la igualdad de oportunidades en la relación laboral, Yamada afirma la necesidad de que el Estado evalúe ser el primero en poner en práctica la política de evaluación de currículos anónimos (sin nombres, apellidos ni fotos) en sus actividades de reclutamiento de personal. De esta manera, se puede empezar con las instituciones del Gobierno Nacional, y luego incorporar de manera progresiva a los Gobiernos Subnacionales.

El especialista también consideró que el Estado puede establecer metas concretas y progresivas de contratación de un mayor número de colaboradores provenientes de los grupos desfavorecidos y discriminados por su origen étnico, sexo y apariencia física, para reforzar de manera paulatina la “discriminación positiva” como una manera de compensación.



Foto CIES

Los resultados de esta investigación buscan sensibilizar a los encargados de políticas públicas sobre la probable persistencia de la discriminación en el mercado laboral peruano, así como sobre la necesidad de potenciar la capacidad de fiscalización y sanción para los casos denunciados y comprobados de discriminación.

Asimismo, otra política consistiría en la promoción de las empresas con buenas prácticas laborales y programas de responsabilidad social para que realicen una primera evaluación de postulantes a través de CV anónimos, y que contraten progresivamente más minorías. De esta manera, el Estado, siendo el comprador individual más grande de la economía, puede preferir adquirir bienes y servicios (otorgando mayor puntaje en licitaciones) a las empresas que implementen programas de igualdad de oportunidades laborales dentro de sus políticas de contratación de personal.

Ante esto, la moderadora del evento señaló que este es un tema muy importante a debatir. Es una pena que ocurra, pero efectivamente los mercados de trabajo discriminan, y entender bien este proceso ayudará a concebir algunas vías para su solución. La discriminación, efectivamente, toma muchas formas y este estudio avanza en un área poco conocida como la discriminación por apariencia. Es un tema complejo ya que involucra dimensiones subjetivas, incluso a nivel de análisis académico. Informó que la OIT está apoyando al MTPE en la aplicación del Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, a través de la adaptación nacional y validación de una guía que la oficina ha desarrollado a nivel internacional.

La informalidad en la MYPE peruana

La última presentación estuvo a cargo de Heber Baldeón, economista de la UNMSM, quien presentó los resultados de la investigación llevada a cabo junto con el economista Paulo Chahuara: *“La Informalidad en la MYPE peruana: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009”*.

Los niveles de informalidad laboral se encuentran sobre el 60% en el caso peruano, principalmente en la MYPE que son las unidades con mayor absorción de empleo. El estudio tiene por objetivo identificar y cuantificar los determinantes y consecuencias de la informalidad en el microempresario peruano, buscando establecer si decide pertenecer al sector informal por motivos de escape o por razones de exclusión. Para ello, ha sido necesario considerar las características de la empresa y las características individuales del empleador; e identificar los efectos del sector informal sobre variables como el número de horas trabajadas, los ingresos por ventas, los costos, los márgenes de rentabilidad, la ganancia neta y la ganancia por hora de dedicación al negocio del empleador.

Baldeón comentó que trabajos previos basados en un análisis costo-beneficio encuentran que para las



Foto CIES

El estudio tiene por objetivo identificar y cuantificar los determinantes y consecuencias de la informalidad en el microempresario peruano, establecer si decide pertenecer al sector informal por motivos de escape o por razones de exclusión.

MYPE existen mayores beneficios de encontrarse en el sector informal. No obstante, se debe tener en cuenta que la informalidad puede deberse a fallas de mercado, alta segmentación, barreras a la entrada, entre otros factores. Bajo este marco, remarcó que el sector informal juega el papel de un sector secundario de la economía, en donde los niveles de bienestar que obtendrían los agentes económicos serían inferiores a los que se pueden obtener en el mercado formal. Por lo tanto, agentes con características similares tendrían niveles de beneficios menores en el sector informal que en el formal; es decir, existiría un “premio” para los agentes insertados formalmente.

Para la investigación se utilizaron datos de la ENAHO, realizadas por el INEI entre los años 2007-2009. Para cada año se estimó un modelo logit y se empleó la metodología *Propensity Score Matching* (PSM) para analizar los efectos de ser informal. Considerando la definición operacional de “informalidad” de la OIT, se procedió a dividir la muestra en dos partes: una primera asociada a las empresas no registradas jurídicamente y que no llevan ningún tipo de cuentas; y otra sub-muestra relacionada a las empresas que llevan algún tipo de contabilidad, pero no tienen registro jurídico. En esta segunda sub-muestra hay menos observaciones.

Con respecto a los determinantes y características de las empresas, se encuentra que la probabilidad de ser un microempresario informal se eleva cuando éste es dueño de negocios con menos de diez trabajadores, tiene poca experiencia en el mercado de trabajo o posee bajos niveles de educación. Dichos resultados son robustos a cambios en la muestra e

incluso a una variación en la especificación del modelo a utilizar. Asimismo, se encuentra que los empleadores informales tienen menores niveles en los costos totales de producción, obtienen menores ingresos por ventas, y los niveles de rentabilidad sobre los costos y las ventas no son significativamente diferentes a lo que obtendrían sus “similares” formales. Además, los empleadores informales obtienen menores niveles de ganancia neta y una menor ganancia por hora de dedicación al negocio, a diferencia de sus “similares” formales.

Con respecto a las recomendaciones que se desprenden del estudio, Baldeón sugirió reforzar las políticas que actúen mejorando el desempeño de las MYPE a través del incentivo a la innovación tecnológica y los encadenamientos productivos entre empresas, el fortalecimiento de programas de capacitación técnica a las MYPE, entre otros. Destacó, además, la importancia de la adecuada difusión de las ventajas de la formalidad, pues todos estos beneficios deben estar condicionados a que el empleador se registre como persona jurídica, ya que dicho registro hace visible al negocio frente a las entidades y autoridades competentes, incluyendo aquellas que deben vigilar el cumplimiento de las normas. Por tanto, facilitar la obtención de la personería jurídica es una estrategia adecuada para reducir la informalidad y sus consecuencias.

De esta manera, la investigación sugiere la implementación de políticas públicas orientadas a combatir las razones de exclusión, dando prioridades en las contrataciones estatales a las MYPE, creando líneas especiales de crédito, regímenes especiales de impuestos y contribuciones. Asimismo, son necesarias políticas que mejoren la productividad de las MYPE

«una mujer blanca y considerada bonita tiene una diferencia de 16 puntos porcentuales a favor en la probabilidad de ser llamada, que una mujer blanca considerada fea. En el caso de la mujer andina fea, la tasa de respuesta es solo 6%, mientras que en el caso de un hombre blanco y considerado bonito la probabilidad de respuesta es de 26%»

mediante el impulso de su competitividad y eficiencia; además de desarrollar mejores programas de capacitación técnica que permitan acelerar su proceso de formalización.

Finalizada la ponencia, Carmen Moreno comentó que este tema es de mucha vigencia para la economía peruana actual, donde se ha reducido el desempleo, pero el empleo informal aún es muy alto (más de dos tercios del empleo total) a pesar de que se ha empezado a reducir en los últimos años. La informalidad es un tema que venimos discutiendo desde hace más de cuatro décadas, pero se trata de un fenómeno que se transforma y renueva y no pierde vigencia. En particular, interesa efectivamente discutir sobre los beneficios de ser formal, ya que en décadas anteriores la discusión estuvo dominada por el tema de los costos de la formalidad. Evidentemente, si los beneficios de la formalidad no existen o no son evidentes, modificar los costos no tendrá ningún efecto. En ese sentido, se trata de una discusión que hay que continuar.

Comentarios de la panelista

Seguidamente, Carmen Moreno cedió la palabra a Janina León, investigadora del Departamento de Economía de la PUCP, para que realice sus comentarios a los estudios presentados.

En primer lugar, Janina León destacó que los estudios presentados permiten plantear el estudio de los problemas del mercado laboral, a nivel desagregado, ya que, remarcó, aún faltan más estudios a nivel de firmas y de ramas y sub-ramas, que permitan

Foto: CIES



La investigación sugiere la implementación de políticas públicas orientadas a combatir las razones de exclusión, dando prioridades en las contrataciones estatales a las MYPE, creando líneas especiales de crédito, regímenes especiales de impuestos y contribuciones.

entender mejor el comportamiento de los agentes económicos y cómo ello afecta el empleo y los ingresos laborales. También destacó la necesidad de hacer estudios con mayor énfasis en el enfoque de género, dado que hoy se sabe, claramente, que hay efectos diferenciados por género en los cambios que ocurren en los mercados de trabajo. Ello, además, introduce una dimensión adicional en las implicancias a nivel de políticas económicas y sociales.

Otro asunto que planteó Janina León fue la importancia de preguntarse: ¿qué se entiende por investigación? Es importante recordar que más allá de la elegancia de los modelos, toda investigación aplicada es un ejercicio analítico que busca causalidades en base a hipótesis, y son los resultados causales los que permiten conclusiones e implicancias de política, incluidas propuestas de políticas de empleo.

Con respecto al trabajo realizado por Mario Tello, destacó que es un estudio innovador porque trata de explicar a nivel de las firmas –y no solo por grandes sectores- lo que está sucediendo con la creación y destrucción de empleos. Se estudia estos cambios de empleo por firma entre 2002 y 2007, que es un periodo de expansión económica, por lo cual consideró que hubiera sido útil analizar también el último lustro (2008-2012), para inferir sobre los efectos que la crisis financiera internacional del 2008-2009 puede haber tenido en el empleo de las firmas durante el periodo post-crisis. Se destaca el análisis basado en el estado actual de la literatura pertinente.

La comentarista destaca el interés del autor por distinguir los cambios de empleo según la intensidad del uso de factores en la manufactura, y que hubiera sido interesante hacer el mismo análisis para otras ramas. Resalta que aun en la manufactura estos

cambios en el empleo son sensibles al género, por lo que el análisis requiere incorporar una dimensión de género (e.g., unas actividades pueden generar o destruir más empleo femenino, y ello por diversas razones). Por último, se extrañan propuestas de política que, a partir de los resultados del estudio, permitan alcanzar objetivos específicos de empleo según ramas. Asimismo, la comentarista señaló que falta un reconocimiento a la literatura peruana y latinoamericana que ha trabajado estos temas recientemente; por ejemplo, para los casos de Colombia y Chile.

Respecto a la investigación de Yamada y Galarza, Janina León comentó que el tema tiene una carga ética y cultural que invita a reflexionar en cómo incluir estas variables en el análisis económico. Por otro lado, agregó que, además de la belleza y los apellidos, otras fuentes de discriminación – en especial en el mercado laboral- pueden ser antecedentes penales, tatuajes, uso de *piercings*, vocablos utilizados durante la entrevista laboral, etc.; estas son variables no necesariamente asociadas a productividad, pero que pueden afectar las decisiones del empleador, quien por factores culturales o psicológicos los relacionaría de forma espuria a la productividad. Asimismo, resaltó la amplia discusión de posibles políticas económicas e institucionales que se desprenden de la investigación, brindando propuestas e ideas interesantes para que las autoridades de política entiendan cómo mejorar los esquemas de incentivos para una discriminación positiva, aunque –como reconocen los autores también- hay un componente de voluntad política necesario para poner en marcha estas medidas.

«los empleadores informales tienen menores niveles en los costos totales de producción, obtienen menores ingresos por ventas, y los niveles de rentabilidad sobre los costos y las ventas no son significativamente diferentes a lo que obtendrían sus “similares” formales. Además, obtienen menores niveles de ganancia neta y una menor ganancia por hora de dedicación al negocio, a diferencia de sus “similares” formales»



Foto CIES

La comentarista señaló que el tema tiene una carga ética y cultural que invita a reflexionar en cómo incluir estas variables en el análisis económico.

«las razones de exclusión, asociadas a los costos de entrada, barreras, procedimientos, trámites, extrema regulación y tiempo, así como la falta de información sobre los beneficios y procedimientos para formalizarse, son elementos que generan en muchos casos una informalidad involuntaria»

Finalmente, con respecto al trabajo de Baldeón y Chahuara, la comentarista León señaló que la evidencia encontrada reafirma resultados de estudios previos sobre las características y los posibles determinantes de la informalidad a nivel de las MYPE controlando por variables individuales. Sin embargo, consideró que en el estudio de Baldeón y Chahuara faltó considerar trabajos clásicos de la literatura peruana e internacional, como De Soto, Tokman, la OIT, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre otros, ya que los conceptos relacionados al tema han ido evolucionando con el tiempo desde que los estudios sobre la materia empezaron en 1978, y se ha avanzado mucho desde entonces.

Janina León considera que es relativamente novedosa e interesante la comparación entre microempresarios formales e informales, controlando por variables individuales; la validez de esta comparación dependerá de que los actualmente informales tengan la misma probabilidad de formalizarse que sus pares. El estudio presenta una metodología econométrica elegante y actual, y la aplicación del *propensity matchscoring* permite a los autores comparar unidades estadísticamente similares.

No obstante, indicó que el trabajo no presta una definición conceptual o analítica de informalidad y de la unidad de análisis; si esta es la microempresa, ella debe ser definida de forma independiente a sus características operativas y sus decisiones deben estar asociadas a alguna lógica económica explícita (e.g., maximizar ganancias, minimizar costos, garantizar un ingreso mínimo). La comentarista agregó que las MYPE son altamente heterogéneas, y esta característica no es suficientemente reconocida en el estudio; también señaló que hay diversas relaciones entre el sector de las microempresas -o las unidades in-



Foto CIES

Por qué a los técnicos no se les llama “profesionales” si también lo son, ante lo cual investigador consideró que esta discusión se puede separar entre el ámbito laboral y el ámbito educativo.

formales de este estudio- y la actividad económica agregada, que pueden explorarse en posteriores trabajos. Al respecto, indicó que se viene registrando un crecimiento económico sostenido y continuado, pero la informalidad aún no se ha reducido significativamente. La comentarista destacó el esfuerzo de los autores por proponer inferencias de política, y sólo advirtió sobre posibles conflictos entre objetivos e instrumentos (e.g., regímenes tributarios especiales versus mayor competitividad).

Reflexiones finales

Seguidamente, la moderadora del evento agradeció a Janina León por sus comentarios y dio la palabra a los ponentes para que atiendan las preguntas del público, así como los comentarios de la panelista.

El primero en tomar la palabra fue Gustavo Yamada, a quien un asistente preguntó qué tan factible era elaborar un CV comparable en capital humano cuando se están comparando grupos tradicionalmente excluidos e incluidos. En respuesta a ello, Yamada explicó que se trataron de construir CV “realistas”, con gente que había estudiado en universidades públicas de prestigio como San Marcos, Villareal, entre otras, donde se puede encontrar alta heterogeneidad. Otro asistente preguntó al especialista por qué a los técnicos no se les llama “profesionales” si también lo son, ante lo cual investigador consideró que esta discusión se puede separar entre el ámbito laboral y el ámbito educativo; es decir, que en el ámbito educativo, ambos son considerados como “educación superior”, pero para el ámbito laboral, por una facilidad operacional se optó por establecer

dicha clasificación de acuerdo al requerimiento de la vacante.

Por último, se consultó al experto sobre la introducción de la edad como otro factor generador de discriminación. Yamada explicó que se trató de controlar esta variable para no incluir mayor ruido en los resultados, respondiendo a los requerimientos de hasta tres años de experiencia con CV homogéneos. Agregó que puede haber otros elementos importantes que podrían estar haciendo más aguda la discriminación, como por ejemplo, la preferencia sexual. Sobre este tema, el investigador comentó que en Italia se hizo un experimento con gente que incluyó en su CV actividades o voluntariados en organizaciones que defendían y promocionaban derechos sexuales no tradicionales.

En segundo lugar, Heber Baldeón, frente a varias consultas de parte del público asistente, comentó que su estudio constituye un aporte más a la discusión relacionada a la problemática de la informalidad. Explicó que se utilizó como variable *proxy* de microempresa al empleador, definido como aquel que tiene asalariados a su cargo y otras características. Asimismo, un asistente preguntó al investigador si es que las MYPE tienen menores costos

por utilizar empleo juvenil infantil o emplear trabajadores por menos horas. Baldeón explicó que, normalmente, la informalidad en las MYPE va acompañada de estas variables, pero remarcó que casi no hay data disponible relacionada a las microempresas.

Finalmente, se preguntó a Baldeón, cuáles son las razones por las cuales las MYPE informales no se formalizan si en teoría existen ventajas derivadas de la formalidad. El investigador explicó que las razones de exclusión, asociadas a los costos de entrada, barreras, procedimientos, trámites, extrema regulación y tiempo, así como la falta de información sobre los beneficios y procedimientos para formalizarse, son elementos que generan en muchos casos una informalidad involuntaria.

Para finalizar, Carmen Moreno clausuró la mesa resaltando el valor de las investigaciones presentadas, las cuales permiten actualizarnos sobre la situación en los mercados laborales de la sociedad peruana y, sobre todo, abren posibilidades para la acción desde las políticas públicas.