

el trabajador. De este modo, si se acepta el salario del mercado, todas las personas que buscan trabajo pueden encontrarlo. El desempleo sólo tendría un carácter meramente friccional.

Pocos mercados de trabajo operan efectivamente de acuerdo a aquel modelo. El análisis del funcionamiento real de los mercados de trabajo requiere tomar en cuenta aspectos que cuestionan los supuestos de un mercado walrasiano, en particular las condiciones de acceso a la información, las estrategias y las relaciones sociales que intervienen en la búsqueda de empleo y en las decisiones que toman las partes interesadas.

Un aporte en este sentido, desde el propio enfoque neoclásico, lo constituye la teoría de la prospección del empleo (Lipman y Mac Call, 1979). Esta teoría considera que el trabajador tiene una información imperfecta sobre las características de los empleos ofertados. La búsqueda de empleo demanda tiempo y representa costos para el trabajador y los empleadores. El trabajador toma en cuenta dichos costos al momento de definir el nivel mínimo de remuneración que está dispuesto a aceptar (ello constituye parte de la explicación del desempleo friccional). Los empleadores invierten en la búsqueda de buenos prospectos a fin de estimar de manera razonable el nivel de productividad aparente del trabajador a ser incorporado. Este tipo de costo es usualmente subestimado no sólo por los decisores de política, sino curiosamente también por los empresarios.

Diversos analistas han ido profundizando desde otros ángulos el problema de la imperfección informacional, proponiendo modelos de interpretación de los procesos de toma de decisiones en situaciones de incertidumbre (Stiglitz, 1984). Algunos subrayan los fenómenos de «selección adversa» y de «riesgo moral» que ocurren en la relación contractual, como consecuencia de asimetría de información entre las partes. A este problema tratan de responder la teoría de los contratos implícitos (Azariadis, 1975) y la teoría de las incitaciones y del salario de eficiencia (Akerlfof, 1984).

Desde una perspectiva estructuralista, otros analistas destacan la segmentación de los mercados de trabajo, mostrando cómo el modo de determinación del empleo y del salario es diferenciado según segmentos del mercado de trabajo, entre los cuales la movilidad de los trabajadores es restringida (Doeringer y Piore, 1971). Esta diferenciación se debe no sólo a las características de los trabajadores (niveles de calificación, capital humano y social), sino a las características de los empleos mismos, sus requerimientos técnicos y los modos de gestión del personal. Es así como se distingue entre mercados primarios y secundarios, y entre mercados internos y externos.

Asimismo, la perspectiva estructuralista remite –particularmente en países como Perú– a la coexistencia de sistemas productivos y formas de subsistencia profundamente desiguales. Gran parte de la población no tiene acceso a los mercados de trabajo asalariado adecuadamente remunerado y recurre a modalidades informales y precarias de generación de ingreso.

Otras corrientes de análisis insisten en el contexto institucional y social en el que se inscriben las relaciones de trabajo (Solow, 1990). Según estos puntos de vista, la formación del empleo y la determinación de los salarios no se explican sólo por los mecanismos de mercado, aún imperfectos, sino tomando también en cuenta el rol de las instituciones y la inserción social de los agentes.

La llamada Nueva Economía Institucional centra su atención en las modalidades institucionales que contribuyen más eficientemente a ahorrar costos de transacción (Williamson, 1985). Las agencias de empleo son unas de ellas.

El funcionamiento de los mercados constituye un tema privilegiado de la sociología económica. Mark Granovetter (1974, 1993), uno de los representantes de esta corriente, desarrolló sus planteamientos sobre la importancia de la «incrustación social» (*embeddedness*) de los agentes económicos, a partir de una investigación sobre las modalidades de búsqueda de trabajo de profesionales en los Estados Unidos. Pone a la luz tres modalidades de búsqueda: 1) los trámites individuales directos, sin mediaciones; 2) los lazos personales, familiares, amicales y de trabajo; y 3) el apoyo de una agencia especializada. Granovetter subraya el rol de las redes de lazos sociales en el proceso de búsqueda de trabajo. Los lazos sociales expresan algún nivel de conocimiento mutuo, de confianza y de lealtad. El autor distingue entre dos tipos de red: la red familiar-amical, constituida por lazos «fuertes» (en términos de tiempo y de intensidad emocional), y la red profesional constituida por lazos «débiles». El análisis de Granovetter comprueba la «fuerza de los lazos débiles», mostrando cómo los vínculos familiares o amicales tienden a reproducir información ya conocida en un ámbito social restringido, mientras que los vínculos profesionales permiten acceder a informaciones más pertinentes y de mayor alcance.

El enfoque anterior remite al «capital social». Tal como lo definió Coleman (1992), este concepto expresa la idea de que las redes de relaciones de conocimiento y de confianza a las que pertenecen los individuos constituyen un recurso que ellos pueden movilizar para alcanzar sus objetivos, en particular en el proceso de búsqueda de empleo.

En Perú, Yamada y Jaramillo (1998) proponen un modelo de análisis de búsqueda de empleo que considera seis parámetros: 1) el horizonte temporal del trabajador; 2) la intensidad de la búsqueda; 3) el costo de oportunidad (referido al nivel de ingresos que ofrece el sector informal); 4) el costo de movilidad; 5) el costo de actualización de la información; y 6) el costo de procesamiento de la información. De acuerdo a estos parámetros, se puede argumentar que un trabajador prioriza la búsqueda individual del empleo si tiene un amplio horizonte temporal (como es el caso de los jóvenes), si los ingresos alternativos en actividades informales son bajos, y si los costos de movilidad y los de actualización y procesamiento de la información también son bajos. En caso contrario resulta más conveniente contar con el apoyo de un servicio de empleo.

#### 4.2 Los servicios de empleo: características generales y tipología

Como sugiere Granovetter, podemos distinguir tres modalidades básicas de búsqueda de empleo: en la primera prevalece la búsqueda individual directa; en la segunda, la intervención de los lazos personales; y la tercera, la intermediación de una agencia especializada. Las características de estas modalidades se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 7  
Servicios de empleo

MODALIDADES BÁSICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO	TIPO DE INTERMEDIACIÓN
Búsqueda individual directa	Medios abiertos de comunicación: avisos en la calle, boletines, periódicos, revistas especializadas, Internet. Presentación a concurso o examen.
Intervención de lazos personales	Relaciones informales y de confianza, familiares, amicales, étnicas, culturales, políticas, profesionales. Informaciones, referencias personales.
Intervención de agencias especializadas	Organización formal especializada; información, asesoría, capacitación, certificación; bolsas de trabajo; agencias privadas de colocación; servicios públicos de empleo; servicios acoplados a centros educativos

Los servicios de empleo son proporcionados por entidades especializadas de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo, promovidas por los empleadores, los trabajadores, las entidades de formación y/o las autoridades públicas con la finalidad de facilitar la puesta en relación de los agentes del mercado de trabajo, proveyéndoles de información pertinente, así como de algún tipo de asesoría, capacitación y certificación. Estos servicios responden a varios intereses y objetivos específicos. Del lado de la demanda, apuntan a facilitar la ubicación y contratación de personal adecuado, racionalizando los costos correspondientes y minimizando los inconvenientes de la «selección adversa». Por el lado de la oferta, contribuyen a mejorar las prácticas de búsqueda de empleo de los trabajadores, ahorrarles costos, valorar sus capacidades, orientar su vocación ocupacional y establecer una mayor correspondencia entre su preparación y el empleo efectivo. Los servicios de empleo intervienen en la colocación de los egresados de los centros de formación, e influyen sobre la definición de la oferta educativa, contribuyendo así a reducir la discordancia entre la especialidad estudiada y la ocupación efectivamente desempeñada<sup>20</sup>. Finalmente, los servicios de empleo pueden desempeñar un rol activo tanto en la promoción de una mayor eficiencia macroeconómica, como en la implementación de políticas de fomento del empleo orientadas hacia los sectores sociales desfavorecidos.

En términos generales, los servicios de empleo se agrupan en dos grandes categorías: los servicios públicos y los servicios privados. Ambos pueden coexistir y complementarse.

Los servicios públicos comprenden las agencias y programas especializados en información y colocación de empleo, cuya administración depende de una autoridad gubernamental o del Estado. Es el caso en Perú de la Red CIL Proempleo. Comprenden también los programas de capacitación laboral que asumen un papel activo en la intermediación con los empleadores (Pro Joven por ejemplo), así como las bolsas de trabajo y otros servicios de promoción de empleo organizados por entidades de gobierno local.

Los servicios privados se refieren a las agencias administradas por un operador particular. La calificación de privado se deriva del hecho de que sus actividades están regidas por el status legal del sector privado, sin importar si son lucrativas o no. Según la OIT, la definición de agencias privadas se aplica

<sup>20</sup> En Perú no existe información que permita discriminar entre una inversión en educación de baja o alta calidad. Basándose en la Encuesta de Hogares de 1997, Burga y Moreno (2000) sostienen que el 45% de los egresados de educación superior pública no se desempeña en una ocupación acorde a su nivel profesional.

a cualquier persona natural o jurídica que opere en el mercado laboral con el objetivo de brindar un servicio de empleo, independiente del gobierno o del Estado, ya sean compañías, sociedades, gremios, asociaciones, ONG. La categoría de servicios privados es muy heterogénea, abarcando desde un consorcio internacional como la Drake Bean Morin (DBM) hasta una «agencia de empleo al paso» como los pizarrones colocados en la vía pública por empresarios informales en Villa el Salvador. Entre los servicios privados se incluyen también las bolsas de trabajo y otros servicios de empleo organizados por ciertos centros educativos (colegios, Senati; universidades, IST), así como por gremios profesionales y organizaciones sindicales.

Se pueden clasificar las agencias privadas de acuerdo a la naturaleza y los objetivos de su agente promotor, las características de los servicios que ofrecen y sus fuentes de financiamiento e ingresos, como lo surge el cuadro siguiente:

Cuadro N° 8  
Tipología de servicios de empleo

TIPO DE AGENCIA	AGENTES PRIORIZADOS	SERVICIOS OFRECIDOS	FINANCIAMIENTO E INGRESOS
Agencia informal	• Empleadores y trabajadores en ámbitos locales.	• Avisos en la calle.	• La agencia cobra una tarifa por aviso.
Empresas especializadas en búsqueda de empleo	• Empleadores y trabajadores en general. • Determinadas categorías de trabajadores: empleadas de hogar, técnicos, profesionales. • Reclutamiento de personal a escala internacional y para empleadores extranjeros. • Personal altamente calificado, con habilidades escasas en el medio ( <i>Head hunters</i> ).	• Avisos en medios de comunicación. • Bases de datos. • Intermediación sin participar en la elaboración del contrato. • Recomendación. • Certificación. • Asesoría y entrenamiento del postulante.	• La agencia cobra una tarifa al postulante y/o al empleador. • La agencia cobra un porcentaje del primer sueldo del trabajador colocado (las <i>head hunters</i> cobran entre 30 y 50%).

continuación Cuadro N° 8 Tipología de servicios de empleo

TIPO DE AGENCIA	AGENTES PRIORIZADOS	SERVICIOS OFRECIDOS	FINANCIAMIENTO E INGRESOS
Agencias proveedoras de personal o servicios subcontratados (sub-contratas, services, cooperativas)	• Empleadores interesados en disponer de trabajadores para servicios (temporales o complementarios) sujetos a una modalidad de terciarización.	• La agencia proporciona personal a un empleador que supervisa la labor. La agencia mantiene relación con el trabajador contratado. • La agencia pone a disposición de terceros los servicios de sus empleados o socios. La agencia es la que supervisa la labor de los trabajadores.	• La agencia recibe un pago del empleador principal.
Centros educativos	• Egresados.	• Convenio con empresas. • Coordinación con agencias especializadas.	• Presupuesto del centro educativo.
ONG	• Segmentos de la población: jóvenes, mujeres, trabajadores desplazados por procesos de reestructuración, minusválidos, sectores de menores ingresos.	• Asesoría y entrenamiento. • Bases de datos. • Convenios con empleadores. • Coordinación con otras agencias privadas y públicas.	• Fondo de cooperación, subvenciones.
Gremios, sindicatos	• Afiliados.	• Bolsa de trabajo. • Convenios con empleadores.	• Cotización de los afiliados.

La existencia de agencias privadas de colocación es un fenómeno reciente, pero que viene creciendo. Según los países, la legislación establece diferentes formas de combinación entre los servicios públicos y privados de empleo. En algunos casos hay una situación de monopolio de los servicios públicos; en otros se propicia la coexistencia entre los servicios públicos y privados<sup>21</sup>. En los sistemas de coexistencia regulados existen reglamentaciones que estipulan una licencia para las agencias privadas y unas normas para su funcionamiento. Por el contrario, en el sistema de coexistencia libre, las agencias privadas sólo tienen que cumplir las disposiciones generales de la actividad privada. Lo ideal es que los servicios públicos complementen el papel del servicio privado<sup>22</sup>. En el caso peruano no hay una legislación que defina las acciones de las agencias privadas y públicas en forma conjunta, pero el propósito de la Red CIL Proempleo es avanzar hacia un sistema de coexistencia regulada; es decir, institucionalizar un sistema de coordinación entre agencias privadas y públicas, involucrando centros educativos y empresas, proponiendo mecanismos de promoción e incentivos, así como la puesta en marcha de un marco legal que norme las acciones de los agentes involucrados y garantice la calidad del servicio.

### 4.3 El servicio público de empleo en Perú

El servicio público de empleo peruano tiene su origen en la década de 1950 y hasta la fecha ha pasado por diversos cambios en su estructura organizacional. Hacia 1995 el servicio era denominado Sistema Nacional de Colocaciones (SINAC) y dependía de la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Sus

21 Conviene distinguir entre sistemas de monopolio estricto y moderados. Los estrictos prohíben la existencia de las agencias privadas y exigen que las empresas notifiquen sus vacantes a los servicios públicos. En cambio, en los sistemas moderados, si bien no existen agencias privadas, la utilización de los servicios públicos por parte de las empresas y trabajadores (excepto los desempleados que reciben subsidios) es voluntaria.

22 Las ventajas y desventajas de los servicios privados y públicos pueden resumirse en los puntos siguientes: 1. Las agencias privadas tienden a privilegiar la intermediación de personas más calificadas, mientras que los sistemas públicos apuntan a colocar de baja calificación. 2. Las agencias privadas y públicas tienden a aumentar la movilidad ocupacional, incentivar la rotación del personal en las empresas e incrementar el empleo precario; en vez de capacitar a su personal, las empresas prefieren contratar nuevo personal. 3. La existencia de muchas agencias privadas incentiva la dispersión de información. 4. La competencia entre agencias puede fomentar la calidad de los servicios (Yamada y Jaramillo, 1998).

acciones se circunscribían básicamente a la intermediación laboral. La orientación vocacional era bastante limitada.

Los procesos y mecanismos con los que operaba presentaban algunas limitaciones que se pueden resumir en la producción de información no validada y un sistema operativo poco flexible. El servicio de intermediación no guardaba información sistematizada de sus registros de datos, lo que imposibilitaba cualquier proceso de evaluación del desempeño del servicio y la evolución de sus principales indicadores.

De acuerdo al diagnóstico del servicio de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social efectuado en 1996 por el proyecto del Sistema Laboral de Información (SIL), el proceso de intermediación era bastante costoso, tanto para los trabajadores como para las entidades empleadoras. Los problemas operativos se daban en los niveles de registro y evaluación de trabajadores. Un trabajador demoraba en promedio cuatro días para inscribirse; el proceso de evaluación tenía restricciones de recursos materiales y humanos; algo similar sucedía en el proceso de toma de pedidos de vacantes de las empresas, donde el servicio no estaba organizado para recoger en forma adecuada el perfil del puesto solicitado. El sistema terminaba favoreciendo a la mano de obra de menor calidad; no permitía seleccionar a los postulantes más idóneos para un puesto de trabajo, sino a los que acudían con mayor frecuencia al servicio de empleo público.

Tomando en cuenta esta evaluación, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social decidió implementar una reforma integral en el servicio público de empleo y promover la participación privada. En 1996 se inició el proyecto SIL (Sistema de Información Laboral), apoyado por la cooperación internacional a través del Programa de Capacitación Laboral (Caplab) de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (Cosude) para contribuir a la disminución del desempleo y subempleo en Perú.

El SIL es la entidad responsable del desarrollo y coordinación de la Red CIL Pro Empleo, el servicio nacional de empleo en Perú. La Red ha sido conformada mediante la modernización del anterior servicio de empleo del MTPS. Los centros de colocación, que tienen como propósito facilitar el encuentro entre trabajadores y empleadores, son los siguientes:

- Pro Empleo es el centro de colocación que opera en las oficinas del MTPS, en las principales ciudades del país, en todos los departamentos.
- Los Centros de Colocación e Información Laboral (Centros CIL), en los que participan entidades públicas y privadas relacionadas con la promoción del empleo y la capacitación. Es una oficina descentralizada

que opera en distintas instituciones como municipios, Centros Educativos Ocupacionales, Institutos Superiores Tecnológicos, ONG, entre otros.

Tanto Pro Empleo como los Centros CIL funcionan como una bolsa de trabajo, inscribiendo a la persona que lo requiera en una base de datos a la cual tiene acceso gran número de empresas, evitando una larga búsqueda para encontrar un trabajo en la ocupación para la que se estudió o en la que se tiene experiencia. Además cada postulante puede encontrar información y asesoría ocupacional.

Este programa ha logrado metas importantes y es clave por su poder descentralizador, pues es la única política activa con radio de acción en todo el país. En 1998 intermediaron y lograron el acceso a un puesto de trabajo 22,764 personas a escala nacional; éstas corresponden al 30% de los inscritos y al 70% de los puestos vacantes y demandados por las empresas. Para el año 2000 ya existían formados 16 Centros CIL y el número de colocados creció en 28%, los que corresponden al 32% de los inscritos y al 79% de los puestos vacantes. En general, la tendencia muestra que el encuentro entre empleadores y empleados se hace cada vez con mayor eficiencia. Sin embargo, para poder tomar medidas conducentes a incrementar el número de colocados y además satisfacer eficientemente la demanda laboral hace falta un estudio del perfil de las empresas demandantes de mano de obra y del perfil de los inscritos en la red.

Con un presupuesto anual de aproximadamente US 600,000 dólares, la Red CIL Pro Empleo logra inscribir e informar a unos 100,000 trabajadores y poner a unos 50,000 trabajadores en contacto con una vacante de empleo, de los cuales unos 30,000 son efectivamente colocados. Los costos incluyen los salarios del personal y gastos operativos, siendo los más altos llamadas telefónicas, envío de cartas, difusión, folletería, seguimiento de colocación, realización de talleres, cursillos, etc. Estos costos se pueden considerar como razonables, en particular para trabajadores de bajos recursos, teniendo en cuenta que las empresas colocadoras privadas suelen cobrar un sueldo completo a las personas, y en caso de operarios a veces cobran desde unos US 100 dólares hasta un salario mínimo; dan un servicio más completo, pues evalúan con pruebas, entrevistas, etc.

#### 4.4 Algunos servicios de empleo privados en Perú

Existen también –y cada vez de manera más creciente– servicios privados de empleo, especialmente en áreas en donde no existe o llega el servicio público de empleo.

- **Una agencia de empleo al paso en Villa El Salvador.** Éste es un ejemplo de agencia privada informal. Sus promotores, pertenecientes al populoso distrito de Villa El Salvador en el Cono Sur de Lima, han instalado en la Avenida Revolución, en el centro de la aglomeración urbana, más de diez grandes pizarrones en los que colocan avisos de demanda de empleo (por ejemplo: «necesito chofero con experiencia», «se busca señorita para venta de sándwiches»). Para poner un aviso por una semana hay que pagar 5 soles. Cada pizarrón tiene una capacidad de 25 avisos. El sistema resulta efectivo, aun cuando tiene deficiencias: algunos avisos ya caducaron o sólo han sido colocados para llenar las pizarras<sup>23</sup>.
- **Drake Bean Morin (DBM)-Perú.** DBM-Perú es una filial de la empresa transnacional DMB, creada en 1967 y que hoy opera en 40 países. La oficina en Lima fue abierta en 1993. Esta agencia ejecuta programas de recolocación de ejecutivos y empleados. Sus servicios son pagados por las mismas empresas responsables del despido. Entre 1993 y 2001 DBM-Perú ha trabajado con 200 empresas clientes (60% transnacionales), incluyendo 16 de las 20 compañías más importantes que operan en Perú. Ha logrado la recolocación de 1,200 ejecutivos, 11,000 empleados y obreros. Los profesionales que recurren a los servicios de la DBM reciben una asesoría especializada. El 48% encuentran trabajo en un período de uno a cuatro meses; el 27% entre 5 y 12 meses, y el 5% en más de un año<sup>24</sup>.
- **Ec-Jobshark: servicio de búsqueda de personal y trabajo por Internet.** Ec-Jobshark nace el año 2,000 de una alianza entre el Diario El Comercio y Jobshark.com, empresa que opera en Canadá, Europa y Latinoamérica. Agiliza los procesos para obtener personal. Cuenta con una base de datos de 850,000 candidatos en el mundo. Sus criterios de selección toman en cuenta las habilidades del candidato, el valor agregado que éste pueda proporcionar a la empresa, su capacidad de adaptación a la cultura de la empresa y sus ventajas comparativas respecto a otros candidatos.
- **Laborum-com.** Laborum.com constituye el punto de encuentro entre las personas buscadoras de trabajo y las empresas buscadoras de talentos. Con operaciones en Argentina, Chile, Colombia, México, Perú y Estados Unidos, Laborum.com es el primer y más amplio sistema de búsqueda de empleo por Internet en América Latina. Lanzado el 21 de

23 Fuente: El Comercio, Suplemento El Trabajo, 15/07/01.

24 Fuente: La revista 09/09/01.

noviembre de 1999, Laborum.com contaba –a menos de un año de su inicio– con más de 1 millón de currículos, más de 7,000 empresas suscritas y la base de datos más grande del mercado de habla hispana y portuguesa. Fundado por Seminarium Internacional, empresa con más de 10 años de experiencia internacional, reconocida por sus servicios de Head Hunting y su gestión de entrenamiento y capacitación de ejecutivos, actividad en la que cuenta con representación exclusiva de las escuelas de negocios Wharton de la universidad de Pennsylvania, Kellogg de la universidad de Northwestern y de la escuela de negocios de la universidad de California-Berkeley. Aprovechando la ventaja del reconocimiento de marca de Seminarium y la calidad de los servicios mencionados –a los que se suma su revista de recursos humanos Trend Management–, Laborum.com ha llevado la experiencia de Seminarium a la red. La visión de Laborum.com apunta a combinar las necesidades de reclutamiento y selección de personal de empresas locales e internacionales en Latinoamérica, proporcionando en forma rápida y eficiente los candidatos calificados que estas empresas buscan. La página web de Laborum.com está estructurada en cuatro secciones:

- “Home postulante”, donde los postulantes ingresan (gratuitamente) su hoja de vida y postulan a todas las ofertas publicadas por las empresas. Los candidatos pueden revisar su página personal, modificar sus datos, ampliar la información de su currículo. Pueden intervenir de modo proactivo, postulando a las empresas que figuran sin haber publicado ofertas de empleo, ingresando así a su base de datos para una futura selección.
- “Home empleador”, donde las empresas publican las ofertas laborales y donde realizan todo el proceso de reclutamiento y selección de personal, creando así una base de datos con currículos que pueden ser usados para la selección del personal.
- “Mundo postulante”, que contiene artículos dirigidos a los postulantes, *tips* con sugerencias sobre cómo elaborar la hoja de vida, cómo presentarse a las entrevistas laborales, Guía para Buscar Trabajo, remuneraciones y beneficios sociales entre otras informaciones.
- “Mundo empleador”, que contiene información dirigida a los ejecutivos, artículos de remuneraciones, legislación laboral, actualidad laboral, capacitación, *tips* con sugerencias y consejos de expertos, catedráticos y consultores internacionales. Además presenta información sobre el mercado salarial, encuestas de remuneracio-

nes, y todo el desarrollo de temas legales laborales y de recursos humanos.

- **Las empresas de servicios a terceros.** La prestación de servicios a terceros se contempla en la Ley de Fomento del Empleo, con la respectiva autorización de la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional. Según esta ley existen dos tipos de empresas: las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las Empresas de Servicios Complementarios (ESC). Estas empresas están tipificadas en el Registro Nacional de Empresas de Servicios. Dado que las ESC demandan servicios de manera más estable en el tiempo, y dado que existe una definición legal más clara para este tipo de empresas su crecimiento en el tiempo ha sido significativamente mayor que el de las EST. Asimismo, los empleos conseguidos por estas empresas son más bien de perfil bajo, ya que en 1997 los dos terceras partes de estas colocaciones correspondían a trabajadores de seguridad (vigilantes), seguido de empleados, obreros calificados, técnicos, obreros no calificados, y profesionales (1.6%) (Yamada y Jaramillo, 1998). Las empresas que pertenecen a la modalidad de las cooperativas derivan su naturaleza jurídica de la Ley General de Cooperativas<sup>25</sup>. Las empresas pueden tener hasta un 50% del personal bajo esta modalidad.

#### 4.5 Mecanismos de búsqueda de empleo: alguna evidencia disponible

Aquí haremos uso de la Encuestas Nacional de Hogares –específicamente, la Encuesta Nacional de Hogares correspondiente al tercer trimestre de 1997 y 1999– elaboradas por el INEI y el MTPS. Se buscará caracterizar el uso de agencias de empleo como un mecanismo de búsqueda de empleo. Como observamos en el Cuadro N° 9, la agencia especializada es el mecanismo menos usado por la población desocupada que busca empleo. En 1997, del total de desocupados a nivel de Perú Urbano, sólo el 4.6% recurre al método de “agencias de empleo”. En Lima Metropolitana este porcentaje asciende a 6.8%. En 1999 la proporción es aún menor (3.8 % tanto en el total urbano como en Lima Metropolitana), lo cual revela la importancia que los mecanismos informales o individuales han adquirido (30.2%). Este último punto es importante, ya que invita a evaluar la posibilidad de utilizar estos mecanismos en las políticas activas que vienen realizando las instituciones públicas.

25 Son de naturaleza asociativa y no laboral contractual.

Cuadro N° 9  
Mecanismos de búsqueda de empleo de los desocupados

Mecanismos	1997	%	1999	%
<i>Peru Urbano</i>				
Patrono o empleador	236,753	43.3	272,019	48.5
Agencia	25,580	4.7	21,255	3.8
Amigos o parientes	173,864	31.8	156,882	28.0
Leyo avisos	105,019	19.2	103,694	18.5
Otro	5,876	1.1	6,532	1.2
<b>Total</b>	<b>547,092</b>	<b>100.0</b>	<b>560,382</b>	<b>100.0</b>
<i>Lima Metropolitana</i>				
Patrono o empleador	80,069	29.3	119,797	40.3
Agencia	18,740	6.8	11,179	3.8
Amigos o parientes	96,770	35.4	89,981	30.2
Leyo avisos	75,166	27.5	71,557	24.0
Otro	2,859	1.0	5,037	1.7
<b>Total</b>	<b>273,604</b>	<b>100.0</b>	<b>297,551</b>	<b>100.0</b>

Nota:

Elaboración propia

Fuente: ENAHO 1997, 1999 (tercer trimestres)

Se observa un incremento del uso de las agencias por parte de los hombres. En Lima Metropolitana el porcentaje de participación masculina en este rubro pasa de 28% en 1997 a 54.2% en 1999. En el Resto Urbano sigue prevaleciendo la demanda femenina.

Aquí haremos uso de las Encuestas Nacionales de Hogares correspondientes a la base panel de 1996 (que incorpora los cuatro trimestres de ese año) elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el MTPS. Primero se buscará caracterizar a la población que recurre a este mecanismo de búsqueda de empleo; gracias al panel podremos observar su movilidad ocupacional en el tiempo, lo que nos permitirá tener una aproximación a la eficiencia de este mecanismo de búsqueda y contrastarlo con otros.

Cuadro N° 10  
Distribución geográfica y de género de los desocupados  
y de los que recurren a la "agencia" como método  
de búsqueda de empleo

Dominio	Total de desocupados	Método de búsqueda a través de "agencias de empleo"				"agencia" respecto total de desocupados	
		Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
<i>1997</i>							
Costa Norte	115,305	3,957	15.5	1,959	49.5	1,999	50.5
Costa Centro	54,426	227	0.9			227	100.0
Costa Sur	16,202	451	1.8	366	81.2	85	18.8
Sierra Norte	5,912	80	0.3	37	46.0	43	54.0
Sierra Centro	38,653	493	1.9			493	100.0
Sierra Sur	47,629	1,158	4.5	526	45.4	632	54.6
Selva	26,491	475	1.9	212	44.6	263	55.4
Lima Metropolitana	299,311	18,740	73.3	13,487	72.0	5,254	28.0
<b>Total</b>	<b>603,929</b>	<b>25,580</b>	<b>100.0</b>	<b>16,586</b>	<b>64.8</b>	<b>8,995</b>	<b>35.2</b>
<i>1999</i>							
Costa Norte	78,870						0.00
Costa Centro	58,940						0.00
Costa Sur	19,076	2,488	11.7	1,715	68.9	773	31.1
Sierra Norte	6,323	130	0.6	130	100.0	0	0.0
Sierra Centro	29,576		0.0				0.00
Sierra Sur	52,417	5,980	28.1	3,955	66.1	2,026	33.9
Selva	34,778	1,478	7.0	782	52.9	696	47.1
Lima Metropolitana	322,687	11,179	52.6	5,116	45.8	6,063	54.2
<b>Total</b>	<b>602,667</b>	<b>21,255</b>	<b>100.0</b>	<b>11,698</b>	<b>100.0</b>	<b>9,558</b>	<b>100.0</b>

Nota:

Elaboración propia

Fuente: ENAHO 1997, 1999 (tercer trimestres)

Utilizando la información de panel de 1996, caracterizamos a la población que recurre a la agencia como un método de búsqueda de empleo; vemos que la edad media de la población es de 34 años, ligeramente mayor a la edad media que prefiere otros métodos. La asistencia a la educación formal es mayor para los que recurren a la agencia (23% contra 13% en promedio) y es aún mayor para el segmento de los hombres, al igual que la duración del desempleo (11.3 contra 7.19 semanas en promedio), que se incrementa en el caso de los hombres a 13 semanas.

#### 4.6 Evaluación de impacto: el caso de la Red CIL Pro Empleo

En la sección anterior se vio que el Ministerio de Trabajo ha realizado importantes esfuerzos para mejorar el servicio público de empleo, que brinda