

Vulnerabilidad en el Empleo: Género y Etnicidad

Cecilia Garavito Masalías

Índice

1. Introducción
2. El Estado de la Cuestión
 - 2.1 Estudios sobre Perú
 - 2.2 Estudios sobre otros países
3. Marco Conceptual
 - 3.1 Vulnerabilidad en el Empleo
 - 3.2 Transiciones de Empleo
 - 3.3 Género y Etnicidad
 - 3.4 Calidad del Empleo
 - 3.5 Hipótesis
4. Análisis Empírico
 - 4.1 Los Datos
 - 4.2 El Indicador de Etnicidad
 - 4.3 Análisis Descriptivo de las Transiciones de Empleo
 - 4.4 Determinantes de la salida al desempleo o a la inactividad
 - 4.5 El Indicador de Calidad del Empleo
 - 4.6 Análisis Descriptivo de la Calidad del Empleo
 - 4.7 Determinantes de la salida hacia un empleo de baja calidad
5. Conclusiones y Recomendaciones de Política

Bibliografía

Anexos

Vulnerabilidad en el Empleo: Género y Etnicidad

Informe Final

Cecilia Garavito Masalías¹

1. Introducción

A pesar del prolongado crecimiento económico y del importante aumento del empleo, éste sigue siendo un problema importante para la población. La vulnerabilidad en el empleo afecta la calidad del trabajo y, además, puede ser un factor de insatisfacción para los trabajadores. La discriminación y la exclusión por etnicidad y por género son variables que influyen en la satisfacción de la ciudadanía con el proceso económico actual. 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 para los grupos más vulnerables. Es por esto que en este estudio proponemos un análisis a nivel nacional urbano, desagregado por etnicidad y por género.

Los estudios sobre el desempleo y la calidad del empleo son las 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 precarios y de baja productividad. El crecimiento de la economía, condición necesaria para el crecimiento del empleo, no garantiza que éste 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, y las características de aquellos trabajadores que son más vulnerables a una caída en la calidad de éste.

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 empleo², si bien factores estructurales como la sobrepoblación³ 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 se encuentra que el crecimiento ininterrumpido y a tasas altas del producto se ha traducido en un aumento del empleo registrado, el cual ha crecido en 31% en los últimos cinco años⁴. Sin embargo una parte importante de este empleo es precario, si

¹ Profesora Principal del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Agradezco el eficiente apoyo de Carolina García Salas, alumna de la Maestría en Economía y asistente de investigación del proyecto.

² O. Dancourt (1999); C. Garavito (2003); y F. Verdura (2006).

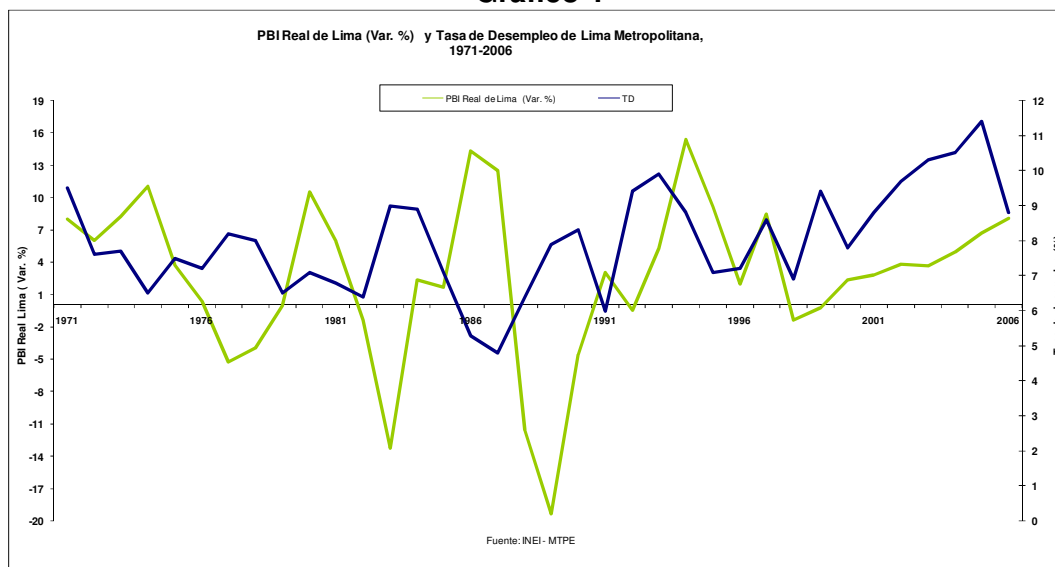
³ Entendemos por sobrepoblación a la incapacidad del sector moderno de la economía de emplear a toda la fuerza laboral a un salario superior al de subsistencia; sobre esto ver A. Figueroa (2003).

⁴ J. Chacaltana (2007); y G. Yamada y J. Chacaltana (2007). 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.

bien existen también empresas cuyo trato con los trabajadores es respetuoso de los derechos laborales⁵.

Por otro lado, como podemos ver en los Gráficos 1 y 2, la tasa de desempleo abierto es baja y fluctúa muy poco con respecto al ciclo, lo cual induce erróneamente a pensar que el desempleo no es un problema en el mercado laboral peruano⁶. Sobre este punto, Garavito (2003) ha estimado un coeficiente de Okun de 0.0845 para Lima Metropolitana⁷; la autora señala que este bajo coeficiente se debe a dos factores: la fuerza laboral procíclica⁸, y el hecho que la mayor parte de los trabajadores despedidos salen del mercado y dejan de formar parte de la fuerza laboral.⁹

Gráfico 1



⁵ K. Flores y M. Calisaya (2008); G. Yamada y J. Chacaltana, op.cit.

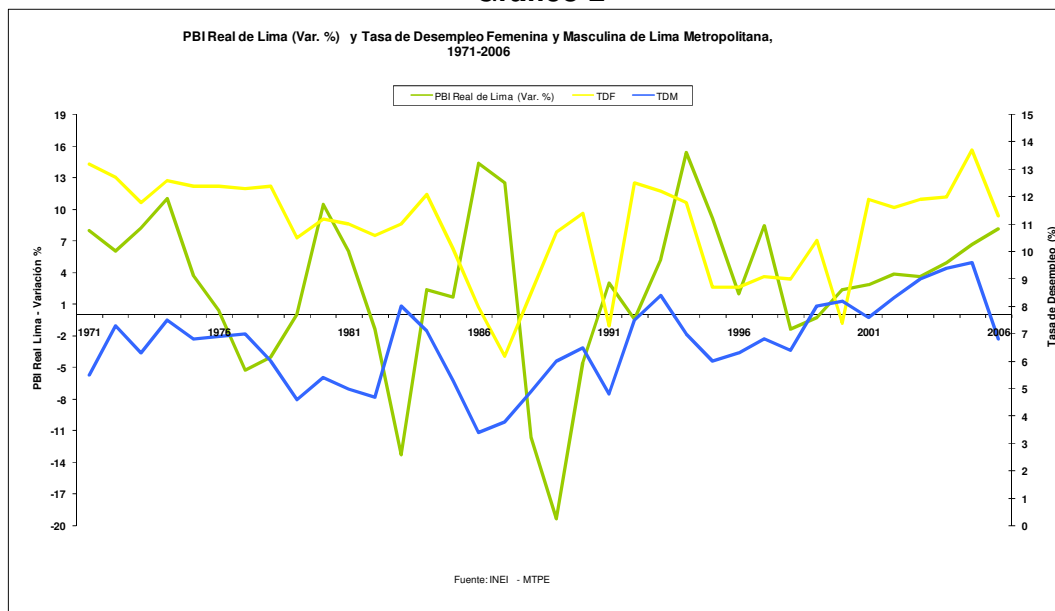
⁶ Las series completas y los coeficientes de variación respectivos se encuentran en el Anexo 1.

⁷ J. González (1999) realiza un ejercicio similar para América Latina.

⁸ C. Garavito (2001).

⁹ J. Chacaltana (2001a, 2001b). El autor demuestra que el “riesgo” de salida del desempleo aumenta con su duración, pero porque la salida es hacia la inactividad.

Gráfico 2



Es por esto que el análisis de las transiciones de empleo nos permitirá una mejor comprensión de la evolución del desempleo en los últimos años. En esta investigación nos vamos a centrar en las transiciones de empleo que reducen el bienestar del trabajador. Un aporte importante va a ser estudiar las diferencias tanto por género como por etnicidad de estas transiciones.

Los estudios sobre las diferencias en los ingresos y en el nivel de empleo, tanto por género¹⁰ como por etnicidad¹¹ no son nuevos en la literatura académica peruana; ser mujer y tener características indígenas usualmente está asociado a bajos ingresos, empleo precario 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.

El objetivo de esta investigación es analizar la vulnerabilidad en el empleo de la fuerza laboral urbana, por etnicidad y por género, para el periodo 2004-2006¹². Definimos vulnerabilidad en el empleo como la probabilidad de que la situación laboral de un trabajador empeore relativamente a su situación inicial¹³; la situación de un trabajador empeora si sale del empleo, si las condiciones de trabajo empeoran, o si después de un periodo de desempleo encuentra una ocupación con condiciones de trabajo inferiores a las previas. Trabajaremos

¹⁰ Ver C. Garavito, M. Vattuone y F. Solorio (1997); C. Garavito (1999); J. Anderson y J. León (2006).

¹¹ Ver H. Ñopo, J. Saavedra y M. Torero (2004); H. Ñopo, J. Saavedra, M. Torero y M. Moreno (2004); A. Figueroa y M. Barrón (2005); M. Paredes (2007); y M. Barrón (2008).

¹² 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.

¹³ 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 salidas del empleo al desempleo, a la inactividad, o a un empleo inadecuado.

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.

Consideramos que un análisis desagregado según género y etnicidad, a nivel nacional y regional urbano es muy importante para el diseño de políticas laborales y de superación de la pobreza. Luego de llevar a cabo este análisis estaremos en condiciones de proponer medidas de política laboral específicas a las necesidades de los distintos grupos demográficos, y étnicos, tanto a nivel urbano global, como regional.

Para el concepto de empleo de baja 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 el empleo de calidad como: "... un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana"¹⁴. Esta definición trae implícitos los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: el respeto de los Derechos Fundamentales en el Trabajo¹⁵, 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 a nivel regional urbano? ¿Quiénes son los trabajadores al final de la cola de búsqueda de empleo?

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 econométrico¹⁶. 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 desempleo¹⁷. En el caso de las transiciones laborales, que es el tema que nos ocupa en este trabajo, tenemos el estudio a nivel nacional

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (1999, 2001b).

¹⁵ El Perú ha firmado los convenios respectivos, si bien esto no garantiza su cumplimiento, como se puede ver en G. Castillo (2007).

¹⁶ La sección 4.7 se presentará en el informe final de esta investigación.

¹⁷ J. Saavedra y M. Torero (2000); Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2002); J. Chacaltana (2001a y 2001b); J. Díaz y E. Maruyama (2000); y M. Jaramillo (2004).

urbano de Chacaltana (2001a) con datos del año 1996¹⁸. 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 experimento desempleo crónico. Herrera y Rosas (2003), a nivel nacional y para el periodo 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 periodo 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 periodo 2001 – 2002, y Saavedra y Luque (2008) para el periodo 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 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 periodo. 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 periodo de desempleo trae consigo una reducción en los ingresos y un empeoramiento en las condiciones laborales. Yamada señala que el “castigo” en las remuneraciones puede llegar al 20%, 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 la probabilidad de caer en la pobreza en 44%.

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 periodo 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 a 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 salir 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 de la construcción.

¹⁸ Una versión inicial se encuentra en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1998).

Cuadro 1: Estudios sobre Transiciones Laborales

	<i>Chacaltana (2001a)</i> <i>Perú Urbano</i> <i>ENAHO</i> <i>1996</i>	<i>Herrera y Rosas (2003)</i> <i>Perú</i> <i>ENAHO</i> <i>1997-1999</i>	<i>Chacaltana (2001b)</i> <i>Lima Metropolitana</i> <i>EPE</i> <i>2001</i>	<i>Herrera e Hidalgo (2002)</i> <i>Lima Metropolitana</i> <i>EPE</i> <i>2001-2002</i>	<i>Saavedra y Luque (2008)</i> <i>Lima Metropolitana</i> <i>EPE</i> <i>2002-2006</i>
No cambia	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
Si cambia	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		
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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

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 países¹⁹. El IDTD inicial (1990 – 2000) constaba de siete indicadores²⁰, los cuales fueron ampliados a 10 en la segunda versión²¹. 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 del 90.

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 precariedad²². Los autores calculan la probabilidad de pasar de un empleo adecuado a 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 salir a un empleo inadecuado.

Sobre el desempleo por sexo, Garavito (1999) encuentra que si bien un mayor nivel de educación reduce la probabilidad de estar desempleado, este efecto es mayor para las mujeres antes de la reforma laboral de los 90, y para los varones luego de ella. Asimismo, son los trabajadores previamente asalariados los que tienen una mayor probabilidad de estar desempleados, en relación a estar ocupados, que aquellos que previamente fueron trabajadores independientes. Lo mismo sucede para los trabajadores manuales en relación a los no manuales. Finalmente, las mujeres tienen una menor probabilidad de estar desempleadas a mayor edad, lo cual no sucede con los varones.

En cuanto al desempleo por etnicidad, si bien no hay trabajos específicos sobre el tema, los análisis recientes sobre diferencias en las dotaciones de los activos económicos, sociales y culturales de los distintos grupos étnicos nos hacen presumir que también existirían diferencias en las tasas de desempleo²³. En un trabajo sobre un tema relacionado, Ñopo, Saavedra, Torero y Moreno (2004) analizan el proceso de colocaciones laborales por medio de un proceso semi-experimental (*pseudo-audit study*), tomando en cuenta la etnicidad del entrevistador y del postulante, y concluyen que existe discriminación a favor de

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (2001a, 2002).

²⁰ 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).

²¹ Se agregaron: Ratificación de convenios del trabajo, grado de sindicalización, porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos (diálogo social).

²² 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).

²³ D. Macisaac (1986); C. Trivelli (2005); A. Figueroa y M. Barrón (2005); M. Paredes (2007); y M. Barrón (2008).

los blancos y mestizos en contra de los indígenas²⁴. Asimismo, Figueroa y Barrón (2005), trabajando con la ENAHO 2002 encuentran que el proceso de acumulación de capital humano en el Perú es afectado por el origen étnico del individuo, definiendo esta variable a partir de su lugar de nacimiento. Así, los autores encuentran que el mercado de trabajo excluye directamente a través del acceso a la educación, e indirectamente a través de la etnicidad. Finalmente, Barrón (2008), trabajando con la ENAHO 2003 encuentra que si no hubiera discriminación y sí exclusión, la desigualdad en el ingreso por etnicidad se reduciría en un 20%; mientras que si no hubiera exclusión y sí discriminación, la desigualdad del ingreso por etnicidad se reduciría en un 28%. Es decir, la exclusión es más importante que la discriminación para explicar la desigualdad en el ingreso de los distintos grupos étnicos.

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 periodo de desempleo. En el caso de América Latina, Márquez (1998) encuentra que la tasa de desempleo se ha elevado durante la década del noventa, pero señala que es relativamente baja con respecto a los países del Caribe angloparlante. Asimismo, las tasas de desempleo, y sus duraciones, son más altas en el caso de las mujeres, los jóvenes y los pobres, lo cual coincide con los hechos estilizados para el caso del Perú.

Trabajando solamente con datos de los varones²⁵, 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 40 años quienes tienen una mayor pérdida salarial luego de un periodo de paro. Lo mismo sucede con los jefes de hogar y con quienes 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. Asimismo, con datos de la misma encuesta, Henley (2009) encuentra que los varones, los trabajadores de mayor edad, y aquellos con mayor educación enfrentan menores costos para constituir su propia empresa, que las mujeres, los jóvenes y los trabajadores con menor educación. Asimismo encuentra que la etnicidad no tiene efectos sobre los costos de establecer una empresa, si bien el mismo autor relativiza estos resultados. Finalmente señala que los costos se incrementan si no hay una cultura

²⁴ Un buen resumen de estos trabajos se encuentra en M. Jaramillo, H. Ñopo y J. Díaz (2007).

²⁵ Las autoras señalan que las mujeres tienen una mayor tasa de cesantía voluntaria que los varones.

empresarial familiar, o experiencia previa en el negocio, y que la transición es más lenta cuando las condiciones económicas son inciertas.

Con datos del Panel de Hogares de Europa para el periodo 1994 -1999, Addison, Centeno y Portugal (2004) encuentran que las ofertas de empleo que recibe un individuo se reducen apreciablemente después de un periodo de desempleo, lo cual explicaría la caída en el salario de reserva y la reinserción laboral desventajosa. Aún 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 periodo 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 el salario de reserva menos 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 periodo 1992 – 1997, encuentran que los trabajadores de mayor edad tienen una menor probabilidad de pasar del desempleo al empleo que los trabajadores jóvenes²⁶. 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.

En el tema de la influencia de las políticas sobre la movilidad laboral, Gaure, Røed y Westlie (2008) analizan para el mercado de Noruega la influencia del Seguro de Desempleo y de las Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML) sobre la transición del desempleo al empleo, a la educación, o a la inactividad. Encuentran que la participación en estos programas reduce la probabilidad de una salida al empleo. Dado que los ingresos esperados se elevan durante los primeros seis meses de búsqueda, y comienzan a caer a partir de un año buscando empleo, esto afecta el salario de reserva y la salida del desempleo; asimismo los ingresos esperados se reducen. Finalmente, un mayor nivel de capital humano y de experiencia laboral, determinan una mayor probabilidad de hallar un empleo. Con datos de panel para Alemania, Van den Berg, Bergemann y Caliendo (2008) encuentran que los individuos tratan de no aplicar a los programas de las PAML, aún aceptando un trabajo de menor calidad, o buscan empleo con más intensidad que lo harían si los programas no existieran. Finalmente, Iturriza, Bedi y Sparrow (2008), con datos del Plan Jefas y Jefes de Hogar de Argentina, encuentran que los individuos beneficiarios del programa tienen menos probabilidad de salir del desempleo que los trabajadores que aplicaron al programa y no obtuvieron los beneficios; este efecto negativo sería peor en el caso de las mujeres. Sin embargo,

²⁶ Se seleccionaron varones entre 16 y 64 años.

encuentran que el programa redujo la inactividad de las mujeres en un 21 - 27%, no teniendo efecto sobre la inactividad de los varones.

Sobre el tema de castigo salarial, y con datos de la Encuesta Panel de Hogares de Gran Bretaña para el periodo 1991- 1997²⁷, Arulampalam (2001) encuentra que luego de un periodo de desempleo el castigo salarial es de 6% en promedio, y que éste se eleva a 14% si pasan tres años antes de encontrar un nuevo empleo, para finalmente estabilizarse a un nivel de 11%.

Asimismo, sobre el tema de discriminación, existen estudios experimentales (*audit studies*), donde los investigadores envían curriculum vitae (CV) de personas ficticias (PF) a empresas que demandan trabajadores. La idea de estos estudios es analizar la respuesta de los empleadores a las características especificadas en los CV para medir discriminación. Así, para el mercado sueco, Arai, Bursell y Nekbi (2008) encuentran que las PF con apellidos suecos son llamadas de nuevo en una mayor proporción que las PF con apellidos árabes. Encuentran, asimismo, que asignando uno o dos años más de experiencia a las PF con apellidos árabes, las llamadas a mujeres aumentan, mas no a varones. Agerström y Rooth (2008), analizando el papel de asociaciones implícitas como base para la discriminación, encuentran que el 78% de los empleadores asocia implícitamente a los árabes-musulmanes con una baja productividad, pero solamente el 12% hace esta asociación en forma explícita.

Carlsson y Rooth (2008), empleando el método experimental (CV y PF), esta vez para medir la discriminación por sexo, encuentran que en promedio las diferencias en las llamadas son pequeñas en las ocupaciones dominadas por varones, en las dominadas por mujeres y en las mixtas. Asimismo, los resultados indican que las mujeres reciben menos llamadas de empleadores del sector público.

El trabajo de Siddhique (2008) en la ciudad de Chennai (India) emplea el método experimental para medir la discriminación con respecto al sistema de castas. El autor encuentra que existen más firmas que llaman a postulantes de las castas superiores que de las castas inferiores, si bien las diferencias no son estadísticamente significativas; asimismo, hay menos llamadas para mujeres que para varones. Sin embargo, existen diferencias por sexo en la espera para ser llamados, y de acuerdo a las características del empleador y al tamaño de la empresa.

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 que esto le ocurra a cualquier individuo, la sociedad protege a sus miembros por medio de

²⁷ Se seleccionaron varones entre 16 y 58 años, que contestaron en todos los años de la encuesta y que trabajaban por un salario.

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”²⁸. 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 insuficientes²⁹. 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 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

²⁸ Traducción propia.

²⁹ 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, éstos pueden acceder a los programas de empleo del gobierno como Construyendo Perú, como un paliativo temporal.

competencia; dado que esta estrategia es llevada a cabo por todas las empresas, se genera desempleo a nivel de toda la economía³⁰. 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 subsistencia³¹. Un supuesto clave en este caso es la heterogeneidad de la mano de obra, la cual está determinada 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 (Curva de Beveridge), 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 trabajo³². 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 nacional³³.

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 éste recibe menos ofertas nuevas de empleo. El modelo de Jovanovic (1979), en cambio, asume que los trabajadores acumulan capital humano específico a la firma, lo cual reduce la posibilidad de una salida voluntaria permanente del empleo a mayor tiempo en el puesto de trabajo; asimismo, si bien no lo desarrolla en 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, aún recibiendo un salario menor que el corriente, si hay posibilidades de que el nuevo salario crezca con el tiempo³⁴; por otro lado, si está desempleado y recibe beneficios laborales solamente entrará a un nuevo empleo si espera que la nueva relación laboral sea durable.

³⁰ C. Shapiro y J. Stiglitz (1984); O. Williamson (1985).

³¹ A. Figueroa (2003).

³² O. Blanchard, P. Diamond, R. Hall y J. Yellen (1989); D. Mortensen y C. Pissarides (1994); B. Lockwood (1991).

³³ D. Mortensen y C. Pissarides (1989); L. Kletzer (1998); B. Lockwood, op. cit.

³⁴ El autor asume que el trabajador solamente pasa del empleo al desempleo si éste último es temporal, y ha recibido ya una oferta de trabajo mejor.

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 su búsqueda, 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 vacante³⁵. Existen otros factores que afectan el salario de reserva, tales como la posible reducción u obsolescencia de las calificaciones del trabajador durante el periodo de paro³⁶; la reducción de la oferta de puestos de trabajo cuando lleva largo tiempo desempleado, con la consiguiente pérdida de buenos emparejamientos³⁷; o los mayores costos de acumulación de capital humano y el menor rendimiento, en el caso de los trabajadores de mayor edad³⁸. Finalmente, los trabajadores desempleados por largo tiempo, pueden desalentarse y abandonar la búsqueda de empleo³⁹.

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 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 indirecto⁴⁰; la discriminación, en cambio, tiene un efecto directo ya que implica un pago desigual por el mismo capital humano, o un acceso restringido a ciertas ocupaciones.

El género, es decir los roles que la sociedad asigna a mujeres y varones⁴¹, puede ser factor de exclusión y de discriminación en el mercado de trabajo, afectando las transiciones de empleo tanto directa como indirectamente. En primer lugar, 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; esta segregación en el trabajo por sexo también puede darse por el lado de los consumidores y sus preferencias sobre quien ofrece los servicios que contratan⁴². 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, determinando diferencias en la posibilidad de financiar el desempleo, afectando los salarios de reserva de mujeres y varones⁴³.

³⁵ L. Katz (1986).

³⁶ C. Pissarides (1992); L. Ljungqvist y T. Sargent (1998); B. Lockwood, op. cit.

³⁷ H. Low, C. Meghis y L. Pistaferri (2008); C. Merkl y D. Snower (2008).

³⁸ Y. Ben-Porath (1967); W. Groot y Maartje Verberne (1997); F. Langot y E. Moreno-Galbis (2008).

³⁹ C. Pissarides, op. cit.; O. Blanchard y P. Diamond (1994).

⁴⁰ 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.

⁴¹ J. Scott (1990); T. De Barbieri (1992, 1996); y J. Iguíñiz (1996).

⁴² C. Joll et al (1983).

⁴³ A. Sen (1989, 1990); N. 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 socioculturales⁴⁴, los antropólogos parten de valores culturales compartidos, e incluyen la comunicación y la interacción dentro del grupo y con otros grupos⁴⁵. 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 étnico⁴⁶.

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 necesidades⁴⁷. Nosotros creemos que ambas perspectivas son complementarias, ya que no es posible crear empleo sostenible si éste 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 social⁴⁸. 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 mínimo legal (subempleo invisible), o trabaja en una ocupación que no corresponde a sus calificaciones (subempleo encubierto)⁴⁹.

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 un empleo adecuado es un empleo de calidad, sino que vamos a incluir los demás elementos relacionados a la calidad del empleo

⁴⁴ R. Cohen (1978); M. Fukumoto (1986)

⁴⁵ F. Barth (1969); R. Cohen, op. cit.; M. Fukumoto, op. cit.

⁴⁶ F. Barth, op. cit.; R. Cohen, op. cit.

⁴⁷ Ver R. Infante y M. Vega-Centeno (1999) para una discusión de las diferentes dimensiones de la calidad del empleo.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, op. cit.

⁴⁹ Ver. F. Verdera (1995). El autor propone dejar de medir el subempleo invisible y sustituirlo por un indicador de bajos ingresos.

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 Hipótesis

A partir de lo anterior, planteamos las siguientes hipótesis sobre la vulnerabilidad en el empleo de los trabajadores del Perú urbano:

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 éste.

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, mientras que los trabajadores de 45 años a más tienen una mayor probabilidad de pasar a la inactividad.

En todos los casos esperamos que la magnitud de los efectos sea mayor en el caso de las mujeres y de los trabajadores indígenas, debido básicamente a la exclusión, lo cual pone en desventaja en relación con los varones o a los trabajadores no indígenas, respectivamente.

Los jefes de hogar, sin acceso al financiamiento de un eventual periodo de desempleo, y con carga familiar, tienen una mayor probabilidad de salir a un empleo inadecuado luego de un periodo de desempleo. En el caso de existir exclusión por género o por etnicidad, este tipo de vulnerabilidad será mayor.

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 agregado y por dominio geográfico. 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 agregado.

4.1 Los Datos

Los datos de la ENAHO son de cobertura nacional⁵⁰. Para los años 2004 y 2005 se realizaron 12 trimestres móviles, y para el año 2006 fueron solamente

⁵⁰ Se realiza en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao.

10 trimestres móviles. La población objetivo de la ENAHO se encuentra conformada por el conjunto de viviendas particulares y sus ocupantes del área urbana y rural del país⁵¹. Para los años 2004 – 2006, la encuesta realizada ha tenido el mismo número de preguntas⁵².

El tipo de muestreo es probabilístico, estratificado, multietápico y por áreas⁵³. Asimismo, para el periodo 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.

El tamaño anual de la muestra de viviendas en el ámbito nacional para el 2004 es 20866 viviendas, 12136 del área urbana y 8730 del área rural; para el 2005 es 21919, 12451 del área urbana y 9468 del área rural; y para el 2006 es 21917, 12461 del área urbana y 9456 del área rural. El tamaño anual del panel para el 2004 es de 14526 viviendas, para el 2005 de 15340, y para el 2006 de 15526 viviendas.

En el Cuadro 2 podemos ver la “muestra panel”⁵⁴, 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 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.

⁵¹ Ficha Técnica de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2004, 2005 y 2006.

⁵² En la encuesta del 2007, se ha realizado modificaciones en algunos módulos.

⁵³ Ficha Técnica de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2004, 2005 y 2006.

⁵⁴ La muestra accesible en el sitio *web* del INEI es llamada “muestra panel”, aún cuando solamente una parte de esta muestra constituye el panel en sí mismo.

Cuadro 2: Perú Total, según Sexo, Nivel Educativo y Grupos de Edad

Variables	2004		2005		2006	
Sexo	Valores	Porcentaje	Valores	Porcentaje	Valores	Porcentaje
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
Total	24,206	100	23,627	100	23,827	100
Nivel Educativo						
Sin Nivel Educativo	1,157	6.94	1,145	7.01	1,100	6.54
Primaria	5,039	30.21	4,891	29.95	4,915	29.21
Secundaria	7,303	43.78	7,099	43.47	7,391	43.92
Superior No Univ	1,688	10.12	1,708	10.46	1,834	10.9
Superior Univ.	1,495	8.96	1,489	9.12	1,589	9.44
Total	16,682	100	16,332	100	16,829	100
Grupos de edad						
14-24	5,411	31.76	5,240	31.32	5,347	31.11
25-44	6,386	37.48	6,189	36.99	6,220	36.19
45-64	3,710	21.77	3,678	21.98	3,864	22.48
65-98	1,532	8.99	1,624	9.71	1,755	10.21
Total	17,039	100	16,731	100	17,186	100

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

Elaboración propia

Para elaborar el panel que emplearemos en esta investigación, 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 14 años y más, miembros del hogar, y que hayan respondido la encuesta para este periodo⁵⁵. Asimismo, fue necesario corregir inconsistencias⁵⁶ del panel en el sexo, en la edad, en el nivel educativo, y en el lugar de nacimiento⁵⁷, las cuales detallamos en el Anexo 2. Luego de corregir estas inconsistencias, el número total de observaciones a nivel nacional para los tres años es de 20754 (6918 individuos panel por cada año). En el Cuadro 3 podemos ver los datos correspondientes al Panel para los tres años. Como vamos a trabajar solamente con el Perú Urbano, podemos ver que el tamaño de la muestra se reduce a 4135 individuos por año, es decir 12405 observaciones en el panel que representan el 59.8% del panel.

⁵⁵ Estamos trabajando con un panel fuertemente balanceado.

⁵⁶ Debido a ellas, no se ha trabajado con la imputación *hot deck* del INEI.

⁵⁷ 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.

Cuadro 3: Panel a Nivel Nacional

Sexo	Urbana	Rural	Total
Total de la Muestra	4,135	2,783	6,918
Mujer	2,236	1,363	3,599
Varón	1,899	1,420	3,319

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

En el Cuadro 4 podemos ver los datos para la PEA Urbana según Condición de Actividad. Vemos así que el número de ocupados se eleva en el periodo, 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 los resultados?

Cuadro 4: Perú Urbano según Condición de Actividad

Indicador de la PEA	2004	2005	2006
Total de la Población	4,135		
Ocupados	2,518	2,634	2,717
Desocupados	189	174	163
Inactivos	1,428	1,327	1,255

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 como se ha elaborado el indicador de etnicidad.

4.2 El Indicador de Etnicidad

El indicador de etnicidad que vamos a emplear se basa en la metodología empleada por Figueroa y Barrón (2005), donde los autores definen la variable Etnicidad de acuerdo al lugar de nacimiento del individuo⁵⁸. Hemos afinado la metodología empleando la pregunta sobre lengua materna en los casos donde existen dudas sobre las características étnicas del individuo. Definimos así las siguientes “regiones étnicas”⁵⁹:

⁵⁸ En este caso también fue necesario corregir inconsistencias en los datos. Ver Anexo 2.

⁵⁹ Ver el Anexo 3 para una lista completa de los distritos respectivos.

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 (12 distritos).
2. **Lima - Periferia:** Provincia del Callao y todos los distritos de Lima Metropolitana no incluidas en Lima – centro. (36 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 – Centro⁶⁰.

En el Cuadro 5 se muestran las regiones étnicas a nivel urbano, por sexo, sin factor de expansión, para los datos panel. Vemos así que solamente el 2.06% de la muestra se encuentra en Lima-Centro, y que la mayor parte de la muestra urbana se encuentra en el llamado Centro, la Costa, y la Sierra Sur, por lo cual es claro que los porcentajes del panel no corresponden a la distribución de la población urbana en el país⁶¹.

Cuadro 5: Perú Urbano, Regiones Étnicas por Sexo

Región étnica	Mujer	Hombre	Total
Lima - centro	43	42	85
	1.92	2.21	2.06
Lima - periferia	251	172	423
	11.23	9.06	10.23
Centro	511	444	955
	22.85	23.38	23.1
Costa	518	443	961
	23.17	23.33	23.24
Sierra Norte y Centro	237	181	418
	11	10	10
Sierra Sur	462	423	885
	20.66	22.27	21.4
Selva	214	194	408
	9.57	10.22	9.87
Total	2,236	1,899	4,135
Total %	100	100	100

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

⁶⁰ Luego de los filtros realizados, no tenemos extranjeros en el panel.

⁶¹ Ver Anexo 4 para los datos de la muestra panel a nivel urbano.

Reagrupamos las regiones étnicas en tres grupos sociales. El primer grupo es el de Blancos /Mestizos, compuesto por los individuos que nacieron en Lima Centro. El segundo grupo es el de Mestizos, y está integrado por individuos que nacieron en Lima Periferia y en el Centro. El tercer grupo es el de Mestizos /Indígenas, y está integrado por individuos que 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, y por sexo. Así vemos que la mayor parte de la población (64.62%) se encuentra en el grupo Mestizo /Indígena, mientras que solamente el 2.06% se encuentra en el grupo Blanco /Mestizo, y alrededor de la tercera parte de todos los individuos pertenecen al grupo Mestizos.

Cuadro 6: Perú Urbano – Grupo Social por Sexo

Grupo Social	Mujer	Varón	Total
Blanco/Mestizo	43	42	85
	1.92	2.21	2.06
Mestizo	762	616	1,378
	34.08	32.44	33.33
Mestizo-Indígena	1,431	1,241	2,672
	64	65.35	64.62
Total	2,236	1,899	4,135
Total %	100	100	100

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

4.3 Análisis Descriptivo de las Transiciones de Empleo

En los Cuadros 7a y 7b podemos ver las transiciones de empleo para los periodos 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 el 2005, al 23,7% del total entre el 2005 y el 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 periodo podemos ver que la persistencia del desempleo casi no ha variado, mientras que aquellos que siempre están inactivos se han reducido. Es importante, asimismo, mencionar que el empleo permanente ha aumentado en el periodo.

Cuadro 7a⁽¹⁾: Perú Urbano: Transición del Empleo 2004 – 2005

Transiciones	Valores	Porcentajes
Permanentes	3,094	74.8
Empleado 2004 - Empleado 2005	2,131	51.5
Desempleado 2004 - Desempleado 2005	31	0.7
Inactivo 2004 - Inactivo 2005	932	22.5
Movilidad	1,041	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
Total	4,135	100.0

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

(1) Valores absolutos

Cuadro 7b⁽¹⁾: Perú Urbano: Transición del Empleo 2005 – 2006

Transiciones	Valores	Porcentajes
Permanentes	3,155	76.3
Empleado 2005 - Empleado 2006	2,245	54.3
Desempleado 2005 - Desempleado 2006	33	0.8
Inactivo 2005 - Inactivo 2006	877	21.2
Movilidad	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
Total	4,135	100.0

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

(1) Valores absolutos

4.4 Determinantes de la salida al desempleo o a la inactividad

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, a nivel nacional y regional, por medio de un LOGIT Multinomial⁶². Se estimarán dos ecuaciones a partir de los datos de panel de las ENAHO 2004, 2005 y 2006,

⁶² V. Borooah (2002); y B. Baltagi (2005).

ello para evaluar los efectos de las características individuales y familiares sobre la probabilidad de salir desde el 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 un cambio apreciable en el periodo (2004 – 2005) no tomamos 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 salida desde el empleo al desempleo o a la inactividad, a nivel urbano y a nivel de dominio geográfico, tomando en cuenta tanto el género como la etnicidad. El modelo LOGIT Multinomial empleado es el siguiente:

$$\Pr(y_i = v / x_i) = \frac{\exp(x_i B_v)}{\sum_{j=e,d,s} \exp(x_i B_j)}$$

Donde y es la variable dependiente, cuyos valores pueden ser empleo ($v = e$), “desempleo” ($v = d$), o “inactividad” ($v = s$). Se tomará la categoría $v=e$ como base (0). Si $B_0 = 0$, entonces $\exp(x_i B_0) = 1$, con lo cual el modelo pasa a ser:

$$\Pr(y_i = v / x_i) = \frac{\exp(x_i B_v)}{[1 + \sum_{d,s} \exp(x_i B_j)]}, \quad \text{para } v \neq e$$

Donde x_i son las variables explicativas individuales y familiares. Si expresamos el modelo en términos de riesgos relativos, los resultados serán más fáciles de interpretar:

$$\frac{\Pr(y_i = v / x_i)}{\Pr(y_i = 0 / x_i)} = \frac{\left\{ \frac{\exp(x_i B_v)}{[1 + \sum_{j=d,s} \exp(x_i B_j)]} \right\}}{\left\{ \frac{1}{[1 + \sum_{j=d,s} \exp(x_i B_j)]} \right\}} = \exp(x_i B_v)$$

De esta manera, el exponencial del coeficiente estimado es la probabilidad relativa de permanecer desempleado o inactivo, con respecto a permanecer empleado.

La variable dependiente es la probabilidad de salida al desempleo, o a la inactividad, en relación a permanecer en el empleo. Para crear esta variable se procede de la siguiente manera:

- En el año t , el individuo se encuentra ocupado
- En el año $t+1$ el individuo puede pasar a uno de los tres estados: seguir ocupado, pasar al desempleo, o pasar a la inactividad

La ecuación se estimará para los periodos 2004 – 2005 y 2005 – 2006. No se estudiará el periodo 2004 – 2006, debido a las múltiples transiciones del empleo que existen para dicho periodo⁶³.

En el Cuadro 8 podemos ver la variable dependiente y sus diferentes categorías. Vemos así que el porcentaje que se mantiene empleado entre los dos subperiodos aumenta ligeramente, reduciéndose el porcentaje que pasa del empleo al desempleo, mientras que aquellos que pasan del empleo a la inactividad mantienen su porcentaje.

Cuadro 8: Perú Urbano Transiciones del Empleo

Transición del Empleo	2004 - 2005	2005- 2006
Empleado - Empleado	84.7	85.2
Empleado - Desempleado	2.7	2.3
Empleado - Inactivo	12.6	12.5
Total %	100	100
Total	2,518	2,634

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Las variables independientes para esta sección del análisis econométrico son las siguientes:

- **Sexo:** Variable dicotómica que toma el valor 0 si el trabajador es varón y 1 si es mujer. El signo esperado es positivo, ya que ser mujer aumentaría la posibilidad de salir al desempleo o a la inactividad. Asimismo, la probabilidad de salir a la inactividad es mayor que la probabilidad de salir al desempleo.
- **Etnicidad:** Variable categórica que toma tres valores: 1, si el individuo es Blanco/Mestizo; 2, si el individuo es Mestizo; y 3, si es Mestizo/Indígena. El signo esperado con respecto al desempleo es incierto, ya que si bien la discriminación podría ser causa de que los primeros en ser despedidos sean los trabajadores indígenas, sus posibilidades de financiar el desempleo son menores que los trabajadores blancos y mestizos. Lo mismo podemos decir con respecto 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, ya que a mayor nivel de instrucción hay una menor probabilidad de salir del empleo. Por otro lado, la probabilidad de salir hacia la inactividad sería menor que la probabilidad de salir hacia el desempleo.

⁶³ Sólo si analizamos el total de transiciones de los trabajadores que hayan sufrido algún episodio de desempleo para el periodo 2004 - 2006 se tendría 19 posibles combinaciones. Ello afectaría el análisis y por ende los objetivos de la investigación.

- 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 es positivo.
- Estado Marital: Variable dicotómica que toma dos valores: 1, si el individuo está casado o conviviendo; y 0, en caso contrario. El signo esperado es incierto a nivel agregado, ya que los varones casados o conviviendo tienen una menor probabilidad de salir del empleo, mientras que la probabilidad sería mayor en el caso de las mujeres.
- 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 negativo, ya que los trabajadores que son jefes de hogar tienen una menor probabilidad de, si salen del empleo, permanecer en el desempleo o la inactividad.
- Ingreso No Laboral: Variable numérica que representa la suma del ingreso no laboral de la familia y el ingreso laboral del resto de miembros de la familia, ya que esta suma constituye un ingreso que no depende del trabajo del individuo. A mayor nivel de ingreso no laboral, mayor la probabilidad de salir del empleo hacia el desempleo o hacia la inactividad ya que se cuenta con financiamiento.
- Dominio: Variable categórica que toma cuatro valores: 1, Resto de la Costa; 2 para la Sierra; 3 para la Selva; y 4 para Lima Metropolitana. Esta variable no entra en la regresión, como tal, sino que las regresiones se hacen por dominio geográfico.

En el Cuadro 9 podemos ver los valores, tanto en porcentajes como en promedios, de las variables explicativas⁶⁴. 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 como ya se dijo antes la distribución de los datos del panel no corresponde a la distribución de la muestra panel⁶⁵.

⁶⁴ En el Anexo 5 presentamos las correlaciones simples entre las variables explicativas.

⁶⁵ Ver Anexo 4.

Cuadro 9: Perú Urbano Variables Explicativas

Variables	2004	2005	2006
Género			
Mujer	54.07	54.07	54.07
Varón	45.93	45.93	45.93
Total en %	100	100	100
Etnicidad			
Blanco - Mestizo	2.06	2.06	2.06
Mestizo	33.33	33.33	33.33
Mestizo - Indígena	64.62	64.62	64.62
Total en %	100	100	100
Nivel Educativo			
Sin Nivel	4.33	4.01	3.6
Primaria	24.21	23.14	22.23
Secundaria	50.98	49.55	47.27
Sup. No Univ.	10.5	11.9	13.76
Sup. Univ.	9.99	11.39	13.13
Total en %	100	100	100
Años promedio de estudios	9.12 (4.0)	9.39 (4.0)	9.66 (4.1)
Grupos de Edad			
14 - 24	32.99	31	28.88
25 - 44	35.77	35.96	36.71
45 - 64	23.12	24.16	24.62
65 - +	8.13	8.88	9.79
Total en %	100	100	100
Edad en Años	36.5214 (17.6)	37.5195 (17.6)	38.5229 (17.6)
Estado Marital			
Cónyuge	49.7	49.82	49.31
Sin Cónyuge	50.3	50.18	50.69
Total en %	100	100	100
Jefe de Hogar			
No es Jefe de Hogar	67.21	66.26	66.26
Es Jefe de Hogar	32.79	33.74	33.74
Total en %	100	100	100
Ingreso No Laboral* (Nuevos Soles)	7942 (10299)	8504 (10634)	10047 (14575)
Dominio Geográfico			
Costa (Sin Lima Metrop.)	31.37	31.37	31.37
Sierra	28.37	28.37	28.37
Selva	20.73	20.73	20.73
Lima Metropolitana	19.54	19.54	19.54
Total en %	100	100	100

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

En los Cuadros 10 - 12 podemos ver las regresiones para los periodos 2004 – 2005 y 2005 – 2006, tanto a nivel nacional urbano como por dominio geográfico⁶⁶. En estas regresiones, se ha utilizado como categoría base quienes están ocupados en el 2004 y en el 2005. Igualmente para el segundo periodo de análisis, la categoría base serán quienes están ocupados en el 2005 y en el 2006.

Como podemos ver en los Cuadro 10a y 10b, las variables que explican la probabilidad de estar desocupado, dado que se estuvo ocupado en el año anterior, son muy pocas. La variable sexo tiene signo positivo, si bien no es significativa en ningún dominio geográfico. En cuanto a la variable etnicidad, esta no es significativa en la mayoría de los casos, pero reduce la probabilidad de estar desempleado en el año 2006, dado que se estuvo empleado en el año 2005 para el Perú urbano y específicamente para los varones, como se puede ver en el Cuadro 11d. Esto quiere decir que son los varones blancos y mestizos los que tienen más probabilidad de salir al desempleo.

En cuanto a las demás variables, un mayor número de años de educación aumenta la probabilidad de salir hacia el desempleo, siendo el coeficiente significativo para las mujeres y para los trabajadores mestizos, como se puede ver en los Cuadros 10a, 11b y 12b. También para el Perú Urbano, los trabajadores que están casados o son convivientes, tienen una menor probabilidad de pasar al desempleo en el 2005, dado que han estado empleados en el 2004. Esto también es cierto para los varones y para los trabajadores indígenas como se puede ver en los Cuadros 11c y 12c, respectivamente.

En cuanto a los resultados por dominios geográficos, encontramos algunas diferencias. En el caso de la Costa Urbana, las mujeres tienen una mayor probabilidad de salir hacia el desempleo, dado que han estado empleadas en el año anterior. Asimismo, mayores estudios, o el ser joven, aumentan dicha probabilidad tanto para mujeres como para varones. Estos resultados también son ciertos para los trabajadores mestizos e indígenas. En el caso de la Sierra Urbana, mayores ingresos no laborales aumentan la probabilidad de salir hacia el desempleo, y esto es particularmente cierto para los trabajadores indígenas, como puede verse en el Cuadro 12c. En el caso de la Selva Urbana los jefes de hogar en general, y los varones en particular, tienen una menor probabilidad de salir hacia el desempleo. Por otro lado, como se puede ver en el Cuadro 12c, los trabajadores indígenas jóvenes y aquellos mayores de 45 tienen una mayor probabilidad de salir hacia el desempleo dado que han estado empleados en el año anterior.

Finalmente, en el caso de Lima Metropolitana, el tener cónyuge (estado marital) reduce la probabilidad de salir al desempleo, lo cual es particularmente cierto para los trabajadores indígenas (Cuadro 12c). Asimismo, un mayor ingreso no laboral aumenta dicha probabilidad. Como se puede ver en los Cuadros 11b, 11c y 12b, esto es cierto para mujeres, para varones, y para los trabajadores mestizos.

⁶⁶ Para las mismas regresiones sin las variables sexo ni etnicidad ver el Anexo 6.

Con respecto a la transición hacia la inactividad, como se puede ver en los Cuadros 10a y 10b, el ser mujer aumenta la probabilidad de salir hacia la inactividad dado que se ha estado empleada en el año anterior; esto es particularmente cierto para las trabajadoras indígenas, como puede verse en los Cuadros 12c y 12d. Un mayor número de años de estudios reduce la probabilidad de salir hacia la inactividad, dado que se ha estado empleado en el año anterior; esto es particularmente cierto para las mujeres como se puede ver en el Cuadro 11a. Sin embargo, tanto los jóvenes como los trabajadores mayores de 45 años tienen una mayor probabilidad de salir de la fuerza laboral; en el caso de los trabajadores mayores esto es particularmente cierto para los varones (ver Cuadros 11c y 11d). El estar casado o tener conviviente solamente reduce la probabilidad de pasar a la inactividad en el caso de los varones (Cuadro 11d). En general, el ser jefe de hogar reduce la probabilidad de pasar a la inactividad. Finalmente, un mayor ingreso no laboral aumenta la probabilidad de pasar a la inactividad al perder el empleo, sobre todo para los varones y para los trabajadores indígenas.

Si el análisis se realiza por dominio geográfico, encontramos que muchas de las variables son significativas y mantienen el signo encontrado en el Perú Urbano. En el caso de la Costa Urbana, las mujeres, los jóvenes, y los trabajadores que cuentan con mayor ingreso no laboral tienen una mayor probabilidad de salir de la fuerza laboral al perder su empleo. Asimismo, los trabajadores con más años de estudio, y los jefes de hogar tienen una menor probabilidad de salir hacia la inactividad. En el caso de los varones (Cuadro 11d), el estar casado o tener conviviente reduce la probabilidad de dejar la fuerza laboral. En el caso de la Sierra Urbana, el ser mujer, joven, tener más de 45 años de edad o un mayor ingreso no laboral aumenta la probabilidad de salir hacia la inactividad, mientras que el ser jefe de hogar la reduce. En el caso de la Selva Urbana son las mujeres y los jóvenes quienes tienen una mayor probabilidad de salir de la fuerza laboral al perder su empleo, mientras que aquellos con más años de estudios, los jefes de hogar, y aquellos con un mayor ingreso no laboral tienen una menor probabilidad de pasar a la inactividad.

Finalmente, para Lima Metropolitana, el ser mujer, o tener 45 o más años aumenta la probabilidad de pasar a la inactividad, mientras que el ser jefe de hogar, o el estar casado o conviviendo, la reduce. Sin embargo, en este último caso esto no es cierto para las mujeres, cuya probabilidad de dejar la fuerza laboral al perder el empleo aumenta con un mayor ingreso no laboral (ver Cuadro 11b).

Cuadro 10a: Logit Multinomial, Panel 2004 – 2005

Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	-0.240867	-0.2325724	-0.8201115	-0.9981435	0.5930202
Etnicidad	-0.1057813	0.1799483	-0.5901587	-0.767884	0.3615347
Años de estudios	0.0912259*	0.1046817	0.0644331	0.0828753	0.1144892
Edad 1	0.2405862	0.0455654	0.4795498	1.395349	-0.0549108
Edad 2	-0.0711612	-0.4621761	0.6396843	-0.7218297	0.4908486
Estado Marital	-0.9923488*	-0.5660221	-0.7181209	-1.416476	-1.714472*
Jefe de Hogar	-0.4591194	-0.3902559	-1.594555	0.7127584	-0.5225929
Ingreso No Laboral	0.0000112	0.00000142	0.0000302	-0.0000058	-0.00000325
Constante	-4.330012*	-4.975988*	-3.072599	-3.110797	-5.747062*
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.6646183*	0.5463855*	0.7060309*	0.7186575*	0.568395
Etnicidad	0.1786314	0.2909611	0.1800219	-0.1776906	0.240696
Años de estudios	-0.0683946*	-0.0813821*	-0.0533526	-0.1061448*	-0.0552728
Edad 1	1.114844*	1.230607*	1.79492*	0.6479658	0.7136591
Edad 2	0.3812907*	0.3262322	1.033701*	-0.4533848	0.7940068*
Estado Marital	0.010698	0.0635797	-0.2413661	0.0817459	0.2601025
Jefe de Hogar	-0.7865666*	-0.8793054*	-0.5822183	-0.8303346*	-1.255176*
Ingreso No Laboral	0.0000125*	0.0000162*	0.0000139	0.0000134	-0.00000244
Constante	-3.250341*	-3.636616*	-3.813895*	-1.543666	-3.302508*

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

Cuadro 10b: Logit Multinomial, Panel 2005 – 2006

Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	-0.4122631	0.4100539	-0.9870445	-1.108049	-0.5791415
Etnicidad	-0.4955473*	-0.5313607	-0.5512162	-0.3931293	-0.1893147
Años de estudios	0.0750122	0.155962	-0.0175856	0.0675235	-0.0229155
Edad 1	0.5166473	2.476881*	0.423953	-0.4933551	-0.2997097
Edad 2	-0.1244714	-0.8730852	-46.50443	0.4199191	-0.0143012
Estado Marital	-0.6553641	0.7133702	-48.39836	-0.1925302	-1.74176*
Jefe de Hogar	-0.5853259	0.3976481	-44.83153	-3.21835*	0.4066471
Ingreso No Laboral	0.00001	-3.50E-06	-2.70E-06	-1.02E-05	0.000058*
Constante	-3.506175*	-6.387393*	-2.001629	-2.431192	-2.979429*
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.7793793*	0.6860062*	0.7597029*	0.7959632*	1.043062*
Etnicidad	0.0747993	0.150389	0.1571879	0.1346638	-0.1845109
Años de estudios	-0.0336479*	-0.0740998*	-0.0123127	-0.0297152	-0.0471206
Edad 1	0.7726021*	0.3128312	0.7712755*	1.247253*	0.870682
Edad 2	0.3670983*	0.2326353	0.4497783	0.7266784	0.1680507
Estado Marital	-0.1939433	-0.3846718	-0.5343622	-0.1935498	0.8007371*
Jefe de Hogar	-0.9699948*	-1.117019*	-1.019584*	-1.286543*	-0.3332189
Ingreso No Laboral	0.0000108*	5.01E-06	0.0000261*	3.61E-06	0.0000341*
Constante	-3.097419*	-2.635283*	-3.522025*	-3.386933*	-3.384354*

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

Cuadro 11a: Mujeres, Logit Multinomial, Panel 2004 – 2005

Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	-0.4171392	0.4138614	-1.445074	-2.583726	0.1230741
Años de estudios	0.1004745	0.0789017	0.0045676	0.3257745	0.1382914
Edad 1	0.0270509	0.8579155	-36.13863	1.269188	-0.0400439
Edad 2	-0.320474	-1.166539	0.5298545	-32.92287	0.1556208
Estado Marital	-0.7304025	-0.151174	-1.277941	0.1876793	-1.559025
Jefe de Hogar	-0.4790556	-0.1066081	-36.46996	2.514322	-0.5953775
Ingreso No Laboral	-4.52E-06	1.01E-06	0.000021	-3.47E-06	-0.0000446
Constante	-3.741572*	-5.95124*	-0.1655412	-3.716844	-4.544955*
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	0.042261	0.4667857	-0.0342956	-0.3455066	0.0881108
Años de estudios	-0.0616848*	-0.059633	-0.0382822	-0.0986349*	-0.0682173
Edad 1	1.227395*	1.0422*	1.844515*	1.088177*	0.9356796
Edad 2	0.126319	-0.0435039	0.9351074*	-0.7161671	0.3867531
Estado Marital	0.5777963*	0.5053987	0.3292646	0.8837653*	0.5681572
Jefe de Hogar	-0.092001	-0.2480688	0.1490386	0.1705716	-1.943123
Ingreso No Laboral	4.12E-06	0.0000124	-6.42E-06	8.83E-07	-2.94E-08
Constante	-2.560224*	-3.852369*	-2.903782*	-1.011317	-2.349739*

(*) Significativo al 5%

Cuadro 11b: Mujeres, Logit Multinomial, Panel 2005 – 2006

Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	-0.2449437	-0.971347	-0.5742451	0.1707942	0.5098612
Años de estudios	0.1705538*	0.5365424*	0.0799365	0.0938023	0.1593828
Edad 1	1.035205	3.309392*	-0.1393911	0.2505574	0.8165097
Edad 2	-0.6795262	-34.12509	-28.85985	-0.643388	-0.1319794
Estado Marital	-0.0305211	1.524701	-32.1788	1.653165	-33.23677
Jefe de Hogar	0.630003	0.3969246	-31.35656	-34.17386	1.125345
Ingreso No Laboral	0.0000164	-0.0000373	0.0000139	-0.0000145	0.0000576*
Constante	-6.242063*	-10.23985*	-4.016847	-6.445478	-7.699037*
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	0.1303469	0.5780775	0.3490186	0.0474898	-0.2234623
Años de estudios	-0.035106	-0.0692275*	-0.0010089	-0.0372127	-0.0583775
Edad 1	0.7187352*	0.149121	0.3957854	1.419302*	0.8848811
Edad 2	0.1834857	0.071152	0.2854173	0.5530359	-0.1441036
Estado Marital	0.0171418	-0.1581086	-0.5151413	0.2548713	0.9229467*
Jefe de Hogar	-0.7213286*	-1.000592*	-1.000608*	-0.3067399	-0.4139505
Ingreso No Laboral	8.78E-06	1.50E-06	0.0000163	4.89E-06	0.0000218
Constante	-2.493599*	-3.2085*	-3.15296*	-2.631995*	-1.996122

(*) Significativo al 5%

Cuadro 11c: Varones, Logit Multinomial, Panel 2004 – 2005

Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	0.1762194	-0.0092739	-0.2826025	-0.1931897	0.7324615
Años de estudios	0.07753	0.1215003*	0.1537969	0.0025805	0.0015636
Edad 1	0.4380698	-0.521003	1.44814	2.207022	0.3093809
Edad 2	0.1521951	0.0532132	0.4906302	0.1460367	2.464129
Estado Marital	-1.56806*	-0.8188453	-1.851769	-2.258001	-2.766888
Jefe de Hogar	0.0424112	-0.5579701	-0.0714925	1.252246	-0.3757073
Ingreso No Laboral	0.0000266*	3.21E-06	0.0000382	0.0000102	0.0000577
Constante	-5.198136*	-4.367634*	-5.713731*	-4.558184	-6.852942
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	0.392075	-0.0112654	0.5672323	0.3525597	0.7580698
Años de estudios	-0.0565025	-0.091034	-0.0169908	-0.1134372	-0.0463588
Edad 1	1.389132*	2.37522*	2.355894*	0.1689406	-0.0324598
Edad 2	1.600716*	1.713031	1.976011	0.8276869	2.392868*
Estado Marital	-0.9873339*	-0.9426782	0.2637068	-1.608108*	-1.251814
Jefe de Hogar	-0.8440259	-0.1817038	-1.828539	-0.8274865	-1.627567
Ingreso No Laboral	0.0000329*	0.0000346*	0.0000313*	0.0000535*	5.24E-06
Constante	-4.274835*	-3.851404*	-5.779354*	-2.889935	-4.264087*

(*) Significativo al 5%

Cuadro 11d: Varones, Logit Multinomial, Panel 2005 – 2006

Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	-0.610459*	-0.1492638	-0.582214	-0.7140056	-0.6072438
Años de estudios	0.0069717	-0.0268698	-0.041503	0.0818864	-0.1454148
Edad 1	0.2722023	2.071972*	0.639181	-0.4393662	-0.760293
Edad 2	0.4116535	-0.440993	-40.05687	2.456625	0.4301266
Estado Marital	-0.5470957	0.9693442	-41.00244	-2.34339	-0.5839393
Jefe de Hogar	-1.387902*	-0.4237333	-41.44223	-3.249788*	-0.9514477
Ingreso No Laboral	8.76E-06	7.37E-06	-0.0000108	-5.53E-06	0.0000671*
Constante	-2.241002*	-5.101939	-1.727909	-1.822174	-0.7002972*
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Etnicidad	-0.0565505	-0.6100717	-0.1509591	0.2351429	-0.286667
Años de estudios	0.0046281	-0.0082702	0.019468	0.0289609	-0.0569445
Edad 1	1.151008*	0.7461379	1.858033*	1.357709*	0.599953
Edad 2	1.027949*	0.4160421	1.362454	1.699467	0.9955233
Estado Marital	-0.9887875*	-1.895481*	-1.486483	-0.345936	-0.4402134
Jefe de Hogar	-0.5340026	0.4310391	-0.2496623	-2.554725*	0.2607026
Ingreso No Laboral	0.0000144*	0.0000143	0.0000413*	2.44E-06	0.0000649*
Constante	-3.444294*	-1.630628	-4.069236*	-4.197823*	-3.297473*

(*) Significativo al 5%

Cuadro 12a: Trabajadores Mestizos, Logit Multinomial, Panel 2004 – 2005

Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.0820526	-0.6862561	-0.6428781	0.0188429	21.42153*
Años de estudios	0.0919174	0.2066883	0.0041442	0.0772386	0.1842099
Edad 1	0.5653597	0.0830866	0.3985274	0.4595541	2.012222
Edad 2	0.0908743	0.0231498	2.424052	-33.19986	0.9680343
Estado Marital	-0.7287492	-0.2537356	-1.683826	-1.800965	-0.2934365
Jefe de Hogar	-0.1605189	-0.5023195	-1.56935	1.459234	0.3428186
Ingreso No Laboral	-9.63E-06	-0.000067	0.0000149	-8.86E-06	-0.0001668
Constante	-4.860711*	-5.28381*	-3.320237	-4.418187	-27.72951
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.4331725	0.0495718	0.401423	0.3457312	0.7476851
Años de estudios	-0.0813079*	-0.0594961	-0.0733775	-0.2042656*	-0.0619497
Edad 1	1.210931*	2.102934*	1.362219	1.11388	0.7318293
Edad 2	0.7958796*	1.679495	0.7829256	-0.0621807	0.7382471
Estado Marital	0.167439	-0.1948687	0.297612	0.7236839	0.0898749
Jefe de Hogar	-2.229669*	-34.70857	-34.13165	-2.531651*	-1.480581*
Ingreso No Laboral	6.51E-06	7.31E-06	-1.01E-06	0.0000162	4.92E-06
Constante	-2.58047*	-3.454936*	-2.570397*	-1.176455	-2.746358*

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

Cuadro 12b: Trabajadores Mestizos, Logit Multinomial, Panel 2005 – 2006

Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	-0.3208945	0.6369245	-1.225459	-1.399879	-1.155636
Años de estudios	0.2157842*	0.4227287*	0.2897902	0.0993687	0.2722948
Edad 1	1.140729*	2.68555*	2.07227	-0.3457641	0.8872945
Edad 2	0.961902	-38.06789	1.084437	2.184854	1.963049
Estado Marital	-1.13027	0.7798607	-33.2935	-1.03839	-34.95378
Jefe de Hogar	-0.4197887	0.3959143	-32.66373	-2.923473	-0.3004247
Ingreso No Laboral	7.83E-06	-0.0000287	0.0000383	-0.000037	0.0000786*
Constante	-6.705542*	-10.72546*	-8.480575*	-3.545229	-7.956712*
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.3897424	-0.3862496	0.3539558	0.6346913	0.8053145
Años de estudios	-0.0484591	-0.0704109	-0.0039025	-0.0937408	-0.0098575
Edad 1	0.4860617	-0.0655592	0.7329268	0.3609887	0.7820639
Edad 2	-0.1660498	-0.0974571	0.899213	0.2060994	-1.121227
Estado Marital	0.0933894	-0.4061951	-0.4368704	-0.851935	1.39463*
Jefe de Hogar	-1.244753*	-1.598663	-0.5336301	-2.359309*	-1.002268
Ingreso No Laboral	7.23E-06	0.000025	0.0000165	-9.89E-07	0.0000335
Constante	-2.378842*	-1.706745	-3.070889*	-1.443944	-4.018343*

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

Cuadro 12c: Trabajadores Indígenas, Logit Multinomial, Panel 2004 – 2005

Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	-0.5021522	-0.1309432	-0.9919382	-35.28524	-1.174681
Años de estudios	0.071678	0.0666546	0.1113667	0.0815363	0.0274901
Edad 1	0.1627076	0.1004104	0.4274827	21.16651*	-35.33774
Edad 2	-0.1220052	-0.6065533	-0.5605857	19.5725*	0.4762729
Estado Marital	-1.062146*	-0.6905988	-0.6430018	-0.6888671	-2.56747*
Jefe de Hogar	-0.5815772	-0.3480386	-1.541333	-0.0114109	-1.398782
Ingreso No Laboral	0.0000291*	0.0000177	0.0000687*	0.0000242	-5.87E-06
Constante	-4.389744*	-4.169183*	-5.550735*	-24.92662	-1.4138
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.739034*	0.7027969*	0.7800065*	0.8272578*	-0.4087433
Años de estudios	-0.0677075*	-0.0778691*	-0.0572532	-0.0908515*	-0.0655009
Edad 1	1.088615*	0.9855415*	2.017957*	0.5149933	-33.79821
Edad 2	0.2532375	0.1433311	1.022579*	-0.5883847	0.6660302
Estado Marital	-0.0550069	0.1063898	-0.2559079	-0.1592063	0.2563506
Jefe de Hogar	-0.4994089*	-0.6420007	-0.2894259	-0.5255998	-1.670281
Ingreso No Laboral	0.0000185*	0.0000259*	0.000024	0.0000142	2.95E-06
Constante	-2.797582*	-2.895476*	-3.513874*	-2.112291*	-1.635199

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

Cuadro 12d: Trabajadores Indígenas, Logit Multinomial, Panel 2005 - 2006

Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	-0.565078*	-0.1767869	-0.9564525	-1.010602	-0.8611275
Años de estudios	0.0172582	0.01364	-0.0733712	0.0862317	-0.1256618
Edad 1	0.1625499	2.718013*	-0.2260634	-0.9056985	-34.46104
Edad 2	-0.7949828	-0.5158175	-31.93007	-0.6511396	-0.9866565
Estado Marital	-0.4150987	1.153593	-34.2688	0.2066299	-1.736616
Jefe de Hogar	-1.033448	-0.1536976	-33.58079	-36.17842	0.0578729
Ingreso No Laboral	-2.02E-06	0.0000126	-0.0001273	-0.0000121	0.0000255
Constante	-3.91545*	-6.604523*	-2.047399	-3.585887*	-0.9869831
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Sexo	0.9447996*	1.087155*	0.8987825*	0.8976642*	0.722334
Años de estudios	-0.031448	-0.0588251*	-0.0177824	-0.0144496	-0.0781574
Edad 1	0.9130575*	0.4548502	0.7587639*	1.717818*	-32.53929
Edad 2	0.5317564*	0.2371796	0.3634391	0.9664316*	1.148281
Estado Marital	-0.2875056	-0.2880701	-0.6226472	0.1545645	0.0297888
Jefe de Hogar	-0.921763*	-0.9527994*	-1.160085*	-0.9740972*	-0.5919183
Ingreso No Laboral	0.0000165*	-8.72E-06	0.0000298*	0.0000144	0.0000484*
Constante	-3.123561*	-2.601426*	-3.04716*	-3.783617*	-3.38254*

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

En este punto podemos contestar ya algunas de las preguntas que nos hicimos al inicio de este trabajo. En primer lugar podemos decir que las mujeres tienen una mayor probabilidad que los varones a salir al desempleo o a la inactividad. Sin embargo el tener más años de educación aumenta la probabilidad de salir al desempleo y reduce la probabilidad de salir hacia la inactividad. Es decir, más años de educación mantienen a las mujeres en la fuerza laboral.

En el caso de la etnicidad, son los trabajadores indígenas en general, y los trabajadores indígenas jóvenes, o mayores de 45 años, en particular, quienes tienen una mayor probabilidad salir de pasar a la inactividad dado que se ha estado empleado, en relación a los trabajadores de otras edades.

En cuanto a los jóvenes, si bien tienen una mayor probabilidad de salir hacia el desempleo o hacia la inactividad, en relación a los trabajadores adultos, un mayor número de años de educación aumenta la probabilidad de que se mantengan en la fuerza laboral. La probabilidad de salir hacia la inactividad es particularmente importante en el caso de los trabajadores de 45 años y más. En general, el ser jefe de hogar reduce la probabilidad de salir de la fuerza laboral. Finalmente, un mayor ingreso no laboral aumenta la probabilidad de salir hacia el desempleo o hacia la inactividad, particularmente para los varones y para los trabajadores indígenas.

No existen diferencias apreciables a nivel regional urbano, salvo en el caso de las mujeres y jóvenes de la Costa Urbana, quienes tienen una mayor probabilidad de salir hacia el desempleo, y el efecto de estar casada o convivir sobre las mujeres en Lima Metropolitana, el cual es negativo con respecto al desempleo y positivo con respecto a la inactividad.

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

4.5 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 definir en un contexto donde parte de la fuerza laboral es dependiente, mientras que un porcentaje importante de individuos se autogeneran su puesto de trabajo. Existen condiciones como el no estar subempleado, o el estar afiliado a un sistema de pensiones, que consideramos importantes para definir un empleo de calidad, sin embargo su aplicación entraña problemas de diversa índole. En el caso del subempleo por horas, no basta definir los límites⁶⁷, ya que en el caso de los trabajadores independientes Dancourt (1999) señala que es posible que éstos estén inactivos durante una parte de las horas que están en su “lugar” de trabajo por falta de clientes. En el caso de la afiliación a un

⁶⁷ F. Verdera (1995) señala la necesidad de establecer diferentes límites de horas para las diferentes categorías ocupacionales.

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 al menos 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.

4.6 Análisis Descriptivo de la Calidad del Empleo

De acuerdo a nuestro indicador podemos ver en los Cuadros 13a y 13b 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 el 2004, el 84.57% se mantiene en un empleo de calidad, mientras que el 15.3% pasa a un empleo de baja calidad para el 2005. Para el caso del 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 el 2006. Es decir, para el periodo 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 13a: 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	1,943
Empleo de Calidad - 2004	15.43	84.57	100	188
Total de Observaciones	1,723	408	100	2,131

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Cuadro 13b: 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	1,839
Empleo de Calidad - 2005	15.76	84.24	100	406
Total de Observaciones	1,818	427	100	2,245

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

En el Anexo 7 podemos ver los mismos cuadros tanto por sexo y por etnicidad. Allí vemos que el porcentaje de mujeres que se mantienen en un empleo de baja calidad en el periodo es mayor que el de varones. Asimismo podemos ver

que el porcentaje de trabajadores indígenas que se mantiene en empleos de baja calidad es mayor que el porcentaje de trabajadores mestizos o blancos.

En la siguiente sección presentamos el análisis econométrico. Para ellos presentamos el modelo, discutimos las variables independientes y sus signos esperados, como paso previo a la estimación.

4.7 Determinantes de la salida a un empleo de baja calidad

En el caso de la segunda ecuación la variable dependiente es la probabilidad de salida a un empleo de menor calidad que el previo. Las variables independientes son las mismas que en el caso anterior. El modelo, entonces, será el siguiente:

$$\Pr(y_i = v / x_i) = \frac{\exp(x_i B_v)}{\sum_{j=ea, eid, eii} \exp(x_i B_j)}$$

Donde y es la variable dependiente, con las siguientes categorías: “empleo de calidad” ($v = ec$), “empleo de baja calidad” ($v = ebc$). Se tomará la categoría $v=ec$ como base (0). Dado que $B_0 = 0$, y $\exp(x_i B_0) = 1$, el modelo pasará a ser:

$$\Pr(y_i = v / x_i) = \frac{\exp(x_i B_v)}{[1 + \sum_{eid, eii} \exp(x_i B_j)]}, \quad \text{para } v \neq ea$$

Donde x_i son las variables explicativas individuales y familiares. Asimismo, expresando el modelo en términos de riesgos relativos, los resultados serán más fáciles de interpretar:

$$\frac{\Pr(y_i = v / x_i)}{\Pr(y_i = 0 / x_i)} = \frac{\left\{ \frac{\exp(x_i B_v)}{[1 + \sum_{j=eid, eii} \exp(x_i B_j)]} \right\}}{\left\{ \frac{1}{[1 + \sum_{j=eid, eii} \exp(x_i B_j)]} \right\}} = \exp(x_i B_v)$$

De esta manera, el exponencial del coeficiente estimado será la probabilidad relativa de salir hacia un empleo de menor calidad, en relación a un empleo de la misma calidad anterior. Las variables independientes son las siguientes⁶⁸:

- Sexo: Variable dicotómica que toma el valor 0 si el trabajador es varón y 1 si es mujer. El signo esperado es positivo, ya que ser mujer aumentaría la posibilidad de salir a un empleo de menor calidad.

⁶⁸ 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.

- Etnicidad: Variable categórica que toma tres valores: 1, si el individuo es Blanco/Mestizo; 2, si el individuo es Mestizo; y 3, si es Mestizo/Indígena. El signo esperado es positivo, ya que se espera que los trabajadores indígenas tengan una mayor probabilidad de salir a un empleo de baja calidad.
- Años de Estudios: Variable numérica que toma el valor de 1 a 16 años de estudios. El signo esperado de esta variable es negativo, ya que a mayor nivel de instrucción hay una menor probabilidad de salir hacia un empleo de menor calidad.
- 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 la mayor precariedad del empleo juvenil, 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 un empleo de calidad similar al que perdieron, por lo cual el signo esperado es positivo.
- Estado Marital: Variable dicotómica que toma dos valores: 1, si el individuo está casado o conviviendo; y 0, en caso contrario. 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. Sin embargo es posible que haya diferencias por sexo en este caso.
- 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, 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.
- Ingreso No Laboral: Variable numérica que representa la suma del ingreso no laboral de la familia y el ingreso laboral del resto de miembros de la familia, ya que esta suma constituye un ingreso que no depende del trabajo del individuo. A mayor nivel de ingreso no laboral, menor será la probabilidad de salir hacia un empleo de menor calidad.

En los Cuadros 14 – 16 podemos ver los resultados de las regresiones para el Perú Urbano y para los periodos 2004 – 2005 y 2005 – 2006, agregadas, por sexo y por etnicidad; debido al reducido número de trabajadores con empleos de calidad, no ha sido posible estimar los coeficientes por dominios geográficos.

Vemos en primer lugar que en general si bien el signo del sexo es positivo, como se esperaba, no es significativo⁶⁹. Por otro lado, en el Cuadro 16 podemos ver que los trabajadores mestizos varones tienen una mayor probabilidad de una caída en la calidad de su empleo. Una explicación podría ser el gran porcentaje de trabajadores indígenas en empleos de baja calidad desde el inicio, por lo cual están fuera de la muestra empleada para esta sección del trabajo.

En el caso de las demás variables, vemos que a más años de educación, menor es la probabilidad de salir hacia un empleo de menor calidad. En el caso de los jóvenes, la mayor parte de los coeficientes tiene el signo positivo esperado, si bien el único significativo es el del periodo 2004 – 2005. En el caso de los trabajadores de 45 y más años de edad, el coeficiente es positivo y significativo para las mujeres y para los trabajadores mestizos.

En el caso del estado marital, el signo es positivo en general; sin embargo, es negativo para los trabajadores mestizos. En el caso de los jefes de hogar, el signo es positivo para los trabajadores indígenas, lo cual quiere decir que son más vulnerables a una caída en la calidad de su empleo. Finalmente, un mayor ingreso no laboral reduce la probabilidad de salir hacia un empleo de menor calidad, en el agregado, y para las mujeres.

En resumen, podemos decir que 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. 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, o los casados o convivientes, los resultados no son concluyentes. Finalmente solamente los jefes de hogar indígenas tienen una mayor probabilidad de pasar a un empleo de menor calidad.

⁶⁹ Ver el Anexo 8 para las mismas regresiones, pero sin las variables sexo ni etnicidad.

**Cuadro 14: Perú Urbano, Logit Binario, Paneles 2004 – 2005 y
2005 - 2006**

Variable Dependiente: Alta Calidad - Baja Calidad	2004 - 2005	2005 - 2006
Sexo	0.2704425	0.3027802
Etnicidad	-0.8539328*	-0.1703742
Años de estudios	-0.1216791*	-0.1491888*
Edad 1	1.626001*	0.7101468
Edad 2	0.3956774	-0.1113624
Estado Marital	0.8871466*	0.1898397
Jefe de Hogar	-0.1754201	-0.4997892
Ingreso No Laboral	2.05E-07	-0.0000369*
Constante	0.9364623	0.9356611

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

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

Cuadro 15: Perú Urbano, Logit Binario por Sexo, Paneles 2004 – 2005 y 2005 - 2006

Variable Dependiente: Alta Calidad - Baja Calidad	2004 - 2005		2005 - 2006	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Etnicidad	-0.1340137	-4.50553*	-2.751815	-0.6051005
Años de estudios	-0.3844306	-0.526544*	-1.323739*	-0.5357419*
Edad 1	3.184518	3.929962	1.912343	-0.0691625
Edad 2	1.095793	1.425947	-23.99626*	-0.4560827
Estado Marital	3.610577	0.6721684	2.281075	0.2532699
Jefe de Hogar	0.2262551	0.9546143	-2.983551	-1.79401
Ingreso No Laboral	0.0000102	-0.0000136	-0.0003037*	-0.0000941
Constante	-16.96385*	-7.349671	-3.652494	-5.227742

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

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

Cuadro 16: Perú Urbano, Logit Binario por Etnicidad, Paneles 2004 – 2005 y 2005 – 2006

Variable Dependiente: Alta Calidad - Baja Calidad	2004 - 2005		2005 - 2006	
	Mestizo	Indígena	Mestizo	Indígena
Sexo	-15.71894*	8.285742	3.531904	1.010874
Años de estudios	-0.3779301	-0.1933691	-1.271541*	-0.5413703*
Edad 1	1.38841	-699.4489	2.871048	3.647014
Edad 2	14.37733*	1.03593	-4.066911	0.2208362
Estado Marital	-23.00859*	42.85004	0.1186234	0.1902336
Jefe de Hogar	-5.080313	4.392541*	0.9035924	-2.734672
Ingreso No Laboral	0.000111	-0.000036	-0.0002586	-0.0000515
Constante	5.763788	-64.18201*	2.345975	-7.309334

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

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

5. Conclusiones y Recomendaciones de Política

El objetivo de esta investigación era analizar la vulnerabilidad en el empleo, por sexo y por etnicidad, y a nivel regional. 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 salir hacia el desempleo o hacia la inactividad, o la probabilidad de continuar trabajando en un empleo de menor calidad.

En cuanto a la probabilidad de salir hacia el desempleo, al perder el empleo, podemos decir que los grupos que se mantendrán en la fuerza laboral son las mujeres y los jóvenes con más años de estudios, los trabajadores blancos y mestizos, y los trabajadores indígenas mayores de 45 años, los jefes de hogar, y aquellos individuos que disponen de un ingreso no laboral para financiar el periodo de desempleo.

Son las mujeres y los jóvenes con menos años de estudios, los trabajadores mayores de 45 años, los trabajadores indígenas jóvenes, los trabajadores que no son jefes de hogar, y los trabajadores que disponen de un mayor ingreso no laboral quienes tienen una mayor probabilidad de pasar a la inactividad. La única diferencia importante a nivel regional es el efecto del estado marital sobre las mujeres en Lima Metropolitana, donde se encuentra que el estar casada o conviviendo reduce la posibilidad de permanecer en la fuerza laboral al perder el empleo, aumentando la probabilidad de pasar a la inactividad.

La vulnerabilidad en la calidad del empleo afecta casi a los mismos grupos. Nuevamente son los jóvenes los más vulnerables a la caída en la calidad de su empleo. En el caso de la etnicidad vemos que quienes tienen una mayor probabilidad de una reducción en la calidad de su empleo son los trabajadores blancos y mestizos. Un mayor número de años de estudios, o un mayor ingreso no laboral, reducen la probabilidad de una pérdida en la calidad del empleo. Asimismo, los jefes de hogar indígenas tienen una mayor vulnerabilidad a la pérdida en la calidad de su 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 aún 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 han sido analizados exhaustivamente y se ha demostrado los efectos positivos que tienen 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 si es claro que parte de ella se debe a exclusión y no a discriminación. Es decir, los beneficios de una mayor educación, no sólo aumentan los ingresos futuros, sino que reducen la vulnerabilidad de ambos grupos tanto a salir de la fuerza laboral, como a experimentar una caída en la calidad de su empleo.

BIBLIOGRAFIA

- Addison, John, Centeno, Mário y Pedro Portugal
(2004) "Reservation Wages, Search Duration, and Accepted Wages in Europe." Discussion Paper No 1252, **Institute for the Study of Labor**, August.
- Addison, John y Pedro Portugal
(2003) "Unemployment Duration: Competing and Defective Risks." **The Journal of Human Resources**, Vol. 38 (1).
- Agerström, Jens y Dan-Olof Rooth
(2008) "Implicit Prejudice and Ethnic Minorities: Arab-Muslims in Sweden". Discussion Paper No 3873, **Institute for the Study of Labor**, December.
- Anderson, Jeanine y Janina León
(2006) **El Enfoque de Género en la Investigación del CIES**. Serie *Diagnóstico y propuesta* No 23. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Arai, Mahmood, Bursell, Moa y Lena Nekbi
(2008) "Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference". Discussion Paper No 3467, **Institute for the Study of Labor**.
- Arulampalam, Wiji
(2001) "Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages." **The Economic Journal**, Vol. 111 (475).
- Baltagi, Badi
(2005) **Econometric Analysis of Panel Data**. Tercera Edición. 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." Revista **Economía**, Vol. XXXI, No 61, Enero-Junio. Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ben-Porath, Yoram
(1967) "The production of Human Capital and the Life Cycle of earnings." **The Journal of Political Economy**, Vol. 75(4), Part 1, August, pp. 352 – 365.
- Blanchard, Olivier y Peter Diamond
(1994) "Unemployment Duration and Wages." **The Review of Economic Studies**, Vol. 61, No 3, Julio. Pp. 417 – 434.

- Blanchard, O., Diamond, P., Hall, R. y J. Yellen
 (1989) "The Beveridge Curve". *Brooking Papers on Economic Activity*, Vol. 1989(1), pp. 1 -76.
- Van den Berg, Gerard, Bergemann, Annette y Marco Caliendo
 (2008) "The Effect of Active Labor Market Programs on Non-Yet Treated Unemployed Individuals". Discussion Paper No 3825, *Institute for the Study of Labor*, November.
- Borooh, Vani Kant
 (2002) "Logit and probit : ordered and multinomial models". *Series: Quantitative Applications in the Social Sciences*, 138. Thousand Oaks : SAGE.
- Brown, Sarah y Karl Taylor
 (2009) "Reservation Wages, Expected Wages and the Duration of Unemployment: Evidence from British Panel Data". Discussion Paper No 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
 (1979) "A Theory of Employee Job Search and Quit Rates". *The American Economic Review*, Vol. 68(1), March, pp. 212 – 220.
- Carlsson, Magnus y Dan-Olof Rooth
 (2008) "An Experimental Study of Sex Segregation in the Swedish Labor Market: Is Discrimination the Explanation?" Discussion Paper No 3811, *Institute for the Study of Labor*, November.
- 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.
http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/replibsin_jul2007.pdf
- Chacaltana, Juan
 (2007) "El boom del empleo en Ica." En J. Chacaltana et al, *Desafiando al Desierto: Realidad y perspectivas del empleo en Ica*. Lima: CEDEP.
- (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*. Programa MECOVI-Perú. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Centro de Investigación y Desarrollo.
- (2001b) "Indicadores Dinámicos de Empleo."
<http://www.consorcio.org./cies/html/pdfs/R0011.pdf>

- Cohen, Ronald
 (1978) "Ethnicity: Problem and Focus in Anthropology." *Review of Anthropology*, Vol 7, pp. 379 – 403.
- Consortio 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, Oscar
 (1999) "Calidad del empleo generado en el Perú, 1984-1993". En Ricardo Infante (editor), *La Calidad del Empleo. La experiencia de los países latinoamericanos*.
- De Barbieri, Teresita
 (1996) "Los Ambitos 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.
- (1992) "Sobre la Categoría Género. Una introducción teórico – metodológica." *Ediciones de las Mujeres*, No 17.
- 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.
- 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 No 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 OXFAM, *Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú: informe anual 2007-2008*.
- 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."

- Folbre, Nancy and Julie Nelson
 (2000) "For Love or Money – Or both?" *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14(4), Autumn, pp.123 – 140.
- Fukumoto, Mary
 (1986) "Poblaciones Inmigrantes, Grupos Etnicos e Identidad Nacional." Lima: Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Garavito, Cecilia
 (2003) "La Ley de Okun en el Perú: 1970-2000." Revista *Economía*, XXVI, 51-52, Junio-Diciembre.
- (2001) "Oferta Laboral y Producto: 1970-1999." Revista *Economía*, XXIV, 48.
- (1999) "Desempleo por Sexo: Un análisis microeconómico." Documento de Trabajo 169, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Garavito, Cecilia, Vattuone, María Elena y Fortunata Solorio
 (1997) *La Investigación de Género en el Perú*. Serie *Investigaciones Breves* No 6. Lima: Consorcio de Investigación Económica.
- Gaure, Simen, Røed, Knut y Lars Westlie
 (2008) "The Impacts of Labor Market Policies on Job Search Behavior and Post-Unemployment Job Quality". Discussion Paper No 3802, *Institute for the Study of Labor*, October.
- Gielen, Anne
 (2008) "Repeated Job Quits: Stepping Stones or Learning about Quality?" Discussion Paper No 3838, *Institute for the Study of Labor*, November.
- González, José
 (1999) "Labor market flexibility in thirteen Latin American countries and the United States. Revisiting and Expanding Okun coefficients." Washington D.F.: Estudios para Latino América y el Caribe, The World Bank.
- Groot, Wim y Maartje Verberne
 (1997) "Aging, Job Mobility, and Compensation." *Oxford Economic Papers, New Series*, Vol. 49 (3), July, pp. 380 – 403.
- Henley, Andrew
 (2009) "Switching Costs and Occupational Transition into Self-Employment". Discussion Paper No 3969, *Institute for the Study of Labor*, January.
- Herrera, Javier y Gerardo Rosas
 (2003) "Labor Market Transitions in Peru." Documento de Trabajo 109, Instituto Ibero-Americano de Investigaciones Económicas. Noviembre.

- 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, No. 3.
- Iguíñiz, Javier
 (1996) "Definiciones de desarrollo y experiencias de género. Apuntes desde la perspectiva de Sen". 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.
- 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.
http://www1.inei.gob.pe/srienaho/Consulta_por_Encuesta.asp
- Iturriza, Ana, Bedi, Arjun y Robert Sparrow
 (2008) "Unemployment Assistance and Transition to Employment in Argentina". Discussion Paper No 3467, **Institute for the Study of Labor**, June.
- Jaramillo, Miguel
 (2004) "La Regulación del Mercado Laboral en Perú." Informe de Consultoría. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Jaramillo, Miguel, Ñopo, Hugo y Juan José Díaz
 (2007) "La Investigación sobre el Mercado Laboral Peruano: Instituciones, Capacitación y Grupos Desfavorecidos." En Grupo de Análisis para el Desarrollo, **Investigación, Políticas y Desarrollo en el Perú**. Lima.
- Joll, Caroline et al
 (1983) **Developments in Labor Market Analysis**. London: George Allen & Unwin.
- Jovanovic, Boyan
 (1984) "Turnover and Unemployment." **The Journal of Political Economy**, Vol. 92(1), February, pp. 108 – 122.
- (1979) "Firm-Specific Capital and Turnover." **The Journal of Political Economy**, Vol. 87(6), December, pp. 1246 – 1260.

- Katz, Lawrence
 (1986) "Layoffs, Recall and the Duration of Unemployment." Working Paper No 1825, National Bureau of Economic Research.
- Kletzer, Lori
 (1998) "Job Displacement." *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12(1), Winter, pp. 115 – 136.
- Langot, Francois y Eva Moreno-Galbis
 (2008) "Does the Growth Process Discriminate Against Older Workers?" Discussion Paper No 3841, *Institute for the Study of Labor*, November.
- Ljungqvist, Lars y Thomas Sargent
 (1998) "The European Unemployment Dilemma." *The Journal of Political Economy*, Vol. 106, No 3, Junio. Pp. 514 – 550.
- Lockwood, Ben
 (1991) "Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment." *The Review of Economic Studies*, Vol. 58(4), June.
- Low, Hamish, Meghir, Costas y Luigi Pistaferri
 (2008) "Wage Risk and Employment Risk over the Life Cycle". Discussion Paper No 3700, *Institute for the Study of Labor*, September.
- Macisaac, Donna
 (1996) "Peru." En G. Psacharopoulos y H. Patrinos (editores), *Indigenous People and Poverty in Latin America. An Empirical Analysis*. Avebury: Ipswich Book Company Ltd. & The World Bank.
- Márquez, Gustavo
 (1998) "El Desempleo en América Latina y el Caribe a mediados de los Años Noventa." Documento de Trabajo 377, Oficina del Economista Jefe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Merkel, Christian y Dennis Snower
 (2008) "Escaping the Unemployment Trap: The Case of East Germany." Discussion Paper No 3681, *Institute for the Study of Labor*, September.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 (2002) "La duración de las relaciones de trabajo: la permanencia en los empleos y la rotación laboral." *Boletín de Economía Laboral* 21. Programa de Estadísticas Laborales.
- (1998) "La dinámica del desempleo abierto en el Perú. Evidencia de datos de Panel." *Boletín de Economía Laboral* 9. Programa de Estadísticas Laborales.
- Mortensen, Dale y Christopher Pissarides

- (1999) “Unemployment Responses to ‘Skill-Biased’ Technology Shocks: The Role of Labor Market Policy.” *The Economic Journal*, Vol. 209(455), April, pp. 242 – 265.
- (1994) “Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment”. *The Review of Economic Studies*, Vol. 61(3), July, pp. 397 – 415.
- Ñopo, Hugo, Saavedra, Jaime, Torero, Máximo 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.
- Ñopo, Hugo, Saavedra, Jaime y Máximo Torero
 (2004) “Ethnicity and Earnings in Urban Peru.” Discussion Paper No 980, *Institute for the Study of Labor*, January.
- Organización Internacional del Trabajo
 (2002) *Panorama Laboral 2002. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (2001a) *Panorama Laboral 2001. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (2001b) *Reducir el déficit del trabajo decente. Un desafío global*. Ginebra.
<http://www.oit.org/public/spanish/standards/reln/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
- (1999) *Trabajo decente*. Ginebra. .
<http://www.oit.org/public/spanish/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Paredes, Maritza
 (2007) “Fluid Identities: Exploring ethnicity in Peru.” CRISE Working Paper 40. Oxford: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity.
- Petrongolo, Barbara y Christopher Pissarides
 (2001) “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function.” *Journal of Economic Literature*, Vol. 39(2), June, pp. 390 – 431.
- Pissarides, Christopher
 (1992) “Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks”. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107(4), November, pp. 1371 – 1391.
- Pritchett, Lant, Suryahadi, Asep y Sudarno Sumarto
 (2000) Quantifying Vulnerability to Poverty: a proposed measure, applied to Indonesia.” Jakarta: Social Monitoring and Early Response Unit.

- 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, Jaime y Martín Valdivia
 (2000) "Household and individual decision-making over the life cycle: A first look at evidence from Peruvian cohorts." Research Network Working Paper R-425. 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 Util 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
 (1990) "Gender and Cooperative Conflicts". En I. Tinker (editor), **Persistent Inequalities. Women and World Development.** Oxford.
- (1989) "Cooperation, Inequality, and the Family." **Population and Development Review**, Vol. 15, Supplement: Rural Development and Population: Institutions and Policy, pp. 61 – 76.
- Shapiro, Carl y Joseph Stiglitz
 (1984) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." **American Economic Review**, Vol. 74. Junio. Pp. 433 – 444.
- Siddhique, Zahra
 (2008) "Caste Based Discrimination: Evidence and Policy". Discussion Paper No 3737, **Institute for the Study of Labor**, September.
- Trivelli, Carolina
 (2005) "Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú. Una mirada a partir de la información cuantitativa". Documento de Trabajo No 141. Instituto de Estudios Peruanos.
- Verdera, Francisco
 (2006) "Perú 2002 – 2005: Crecimiento Económico con Desempleo." En OXFAM, **Pobreza y desarrollo en el Perú: informe anual 2005-2006.**

(1995) “Propuesta de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima.” Documento de Trabajo No 22, Oficina Internacional del Trabajo – Equipo Técnico Multidisciplinario para los países del Area Andina.

Williamson, Oliver

(1985) ***Las Instituciones Económicas del Capitalismo***. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

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 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.

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.

Anexo 1: Producto Bruto Interno y Tasa de Desempleo

Producto Bruto Interno Real de Lima (Var. %) y Tasa de Desempleo Abierto Global y por Sexo de Lima Metropolitana

Año	PBI Real de Lima	PBI Real de Lima		TD	TDF	TDM
	(Valores Precios Constante 1994) (1)	(Var. %)	(1)			
1971	32670429	8.00		9.5	13.2	5.5
1972	34643836	6.04		7.6	12.7	7.3
1973	37498788	8.24		7.7	11.8	6.3
1974	41636877	11.04		6.5	12.6	7.5
1975	43186228	3.72		7.5	12.4	6.8
1976	43344966	0.37		7.2	12.4	6.9
1977	41084725	-5.21		8.2	12.3	7
1978	39449338	-3.98		8	12.4	6
1979	39462358	0.03		6.5	10.5	4.6
1980	43614177	10.52		7.1	11.2	5.4
1981	46219014	5.97		6.8	11	5
1982	45581272	-1.38		6.4	10.6	4.7
1983	39552998	-13.23		9	11	8
1984	40498327	2.39		8.9	12.1	7.1
1985	41170736	1.66		7.1	10.1	5.3
1986	47079437	14.35		5.3	8	3.4
1987	52959362	12.49		4.8	6.2	3.8
1988	46820274	-11.59		6.4	8.5	4.9
1989	37768472	-19.33		7.9	10.7	6
1990	36048704	-4.55		8.3	11.4	6.5
1991	37145828	3.04		6	7.3	4.8
1992	36992429	-0.41		9.4	12.5	7.5
1993	38951975	5.30		9.9	12.2	8.4
1994	44949185	15.40		8.8	11.8	7
1995	49056131	9.14		7.1	8.7	6
1996	50049297	2.02		7.2	8.7	6.3
1997	54293303	8.48		8.6	9.1	6.8
1998	53547622	-1.37		6.9	9	6.4
1999	53415858	-0.25		9.4	10.4	8
2000	54694646	2.39		7.8	7.4	8.2
2001	56250191	2.84		8.8	11.9	7.6
2002	58410156	3.84		9.7	11.6	8.3
2003	60540941	3.65		10.3	11.9	9
2004	63533556	4.94		10.5	12	9.4
2005	67780883	6.69		11.4	13.7	9.6
2006	73286149	8.12		8.8	11.3	6.8

Fuente: INEI - MTPE

(1) Para el Periodo 1971 - 1994 se ha utilizado el Compendio Estadístico Departamental de Lima y Callao, 1999-2000 del INEI

Para el Periodo 1995 - 2006 se ha utilizado Producto Bruto Interno por departamentos, 1994 - 2001 y 2001-2006 del INEI

(1) Se ha estimado los niveles del PBI Real de Lima (Valores Precios Constantes 1994) para el período 1971 - 1993 utilizando las tasas de variación del PBI Real de Lima con año base 1979.

Matriz de Correlación Simple

	PBIRLima	TD	TDF	TDM
PBIRLima	1	0.3267	-0.1264	0.3914
TD	0.3267	1	0.6438	0.8514
TDF	-0.1264	0.6438	1	0.538
TDM	0.3914	0.8514	0.538	1

Coefficiente de Variacion

PBIRLima	TD	TDF	TDM
0.208	0.187	0.170	0.227

Anexo 2: Elaboración del Panel 2004 - 2006⁷⁰

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, o otros no parientes y pensionistas.
3. Asimismo, solamente se trabaja con individuos que tienen de 14 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.
6. Debido a inconsistencias en la variable edad, se eliminó de la muestra a los individuos que tenían mayor edad en el 2004 que en el 2005 y 2006; o mayor edad en el 2005 que en el 2006.
7. Al encontrarse inconsistencias en el nivel educativo, se ha corregido considerando que el individuo en el 2006 no puede tener un nivel educativo menor que en el 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 las 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.

⁷⁰ Este anexo fue elaborado sobre la base del documento metodológico preparado por Carolina García, asistente de investigación del proyecto.

Anexo 3: 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, Barranco, 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 4: Perú Urbano: Población por Dominio Geográfico

Regiones étnicas	2004	2005	2006
Costa Norte	2,823 15.67	2,660 14.67	2,926 15.29
Costa Centro	1,306 7.25	1,375 7.58	1,449 7.57
Costa Sur	735 4.08	759 4.19	795 4.15
Sierra Norte	493 2.74	471 2.6	516 2.7
Sierra Centro	2,227 12.36	2,352 12.97	2,298 12.01
Sierra Sur	2,007 11.14	1,843 10.16	2,094 10.94
Selva	3,432 19.05	3,466 19.11	3,573 18.67
Lima Metropolitana	4,997 27.73	5,208 28.72	5,489 28.68
Total	18,020	18,134	19,140
Total - Porcentaje	100	100	100

Fuente: INEI - ENAHO - Muestra Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Anexo 5: Correlaciones Simples

Matriz de Correlaciones							
	Sexo	Etnicidad	Años de estudio	Edad	Estado Marital	Jefe de Hogar	Ingreso No Laboral
Sexo	1.00	-0.01	-0.11	0.03	-0.01	-0.38	0.04
Etnicidad	-0.01	1.00	-0.23	0.20	0.14	0.15	-0.12
Años de estudio	-0.11	-0.23	1.00	-0.37	-0.15	-0.12	0.17
Edad	0.03	0.20	-0.37	1.00	0.45	0.50	-0.07
Estado Marital	-0.01	0.14	-0.15	0.45	1.00	0.25	-0.07
Jefe de Hogar	-0.38	0.15	-0.12	0.50	0.25	1.00	-0.17
Ingreso No Laboral	0.04	-0.12	0.17	-0.07	-0.07	-0.17	1.00

Matriz de Correlaciones - Costa							
	Sexo	Etnicidad	Años de estudio	Edad	Estado Marital	Jefe de Hogar	Ingreso No Laboral
Sexo	1.00	-0.01	-0.07	0.05	0.00	-0.38	0.07
Etnicidad	-0.01	1.00	-0.13	0.18	0.10	0.12	-0.12
Años de estudio	-0.07	-0.13	1.00	-0.39	-0.15	-0.16	0.15
Edad	0.05	0.18	-0.39	1.00	0.41	0.50	-0.07
Estado Marital	0.00	0.10	-0.15	0.41	1.00	0.26	-0.05
Jefe de Hogar	-0.38	0.12	-0.16	0.50	0.26	1.00	-0.20
Ingreso No Laboral	0.07	-0.12	0.15	-0.07	-0.05	-0.20	1.00

Matriz de Correlaciones - Sierra							
	Sexo	Etnicidad	Años de estudio	Edad	Estado Marital	Jefe de Hogar	Ingreso No Laboral
Sexo	1.00	0.01	-0.17	0.08	0.01	-0.34	0.04
Etnicidad	0.01	1.00	-0.27	0.22	0.15	0.14	-0.16
Años de estudio	-0.17	-0.27	1.00	-0.44	-0.16	-0.12	0.22
Edad	0.08	0.22	-0.44	1.00	0.48	0.49	-0.10
Estado Marital	0.01	0.15	-0.16	0.48	1.00	0.25	-0.07
Jefe de Hogar	-0.34	0.14	-0.12	0.49	0.25	1.00	-0.20
Ingreso No Laboral	0.04	-0.16	0.22	-0.10	-0.07	-0.20	1.00

Matriz de Correlaciones - Selva							
	Sexo	Etnicidad	Años de estudio	Edad	Estado Marital	Jefe de Hogar	Ingreso No Laboral
Sexo	1.00	-0.04	-0.11	-0.04	-0.03	-0.40	0.05
Etnicidad	-0.04	1.00	-0.22	0.18	0.14	0.14	-0.12
Años de estudio	-0.11	-0.22	1.00	-0.34	-0.20	-0.09	0.18
Edad	-0.04	0.18	-0.34	1.00	0.51	0.52	-0.10
Estado Marital	-0.03	0.14	-0.20	0.51	1.00	0.29	-0.10
Jefe de Hogar	-0.40	0.14	-0.09	0.52	0.29	1.00	-0.17
Ingreso No Laboral	0.05	-0.12	0.18	-0.10	-0.10	-0.17	1.00

Matriz de Correlaciones - Lima Metropolitana							
	Sexo	Etnicidad	Años de estudio	Edad	Estado Marital	Jefe de Hogar	Ingreso No Laboral
Sexo	1.00	0.04	-0.07	0.01	-0.03	-0.40	0.01
Etnicidad	0.04	1.00	-0.25	0.34	0.28	0.26	-0.10
Años de estudio	-0.07	-0.25	1.00	-0.25	-0.08	-0.08	0.15
Edad	0.01	0.34	-0.25	1.00	0.40	0.52	0.02
Estado Marital	-0.03	0.28	-0.08	0.40	1.00	0.19	-0.08
Jefe de Hogar	-0.40	0.26	-0.08	0.52	0.19	1.00	-0.12
Ingreso No Laboral	0.01	-0.10	0.15	0.02	-0.08	-0.12	1.00

Anexo 6: Regresiones sin sexo ni etnicidad

Coefficientes del Logit Multinomial en el Panel. Análisis según dominio geográficos y variables independientes, 2004 - 2005					
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Desocupados 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Años de estudios	0.0925838	0.102428	0.0754655	0.0966737	0.104042
Edad 1	0.2990854	0.1070412	0.6143791	1.593594	-0.3464011
Edad 2	-0.119695	-0.4929639	0.316553	-0.6298367	0.5672648
Estado Marital	-0.9963298*	-0.5641345	-0.9388377	-1.254874	-1.775506*
Jefe de Hogar	-0.3767421	-0.2720313	-1.220942	0.8238693	-0.704221
Ingreso No Laboral	0.0000117	1.03E-06	0.0000364*	7.30E-07	-2.68E-06
Constante	-4.764509*	-4.608783*	-5.108709*	-5.830284*	-4.309956*
Variable Dependiente: Ocupados 2004 - Inactivos 2005	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Años de estudios	-0.0790384*	-0.0864706*	-0.0639584*	-0.1059068*	-0.0685148
Edad 1	0.8783376*	1.04283*	1.45052*	0.5317314	0.4426106
Edad 2	0.4500302*	0.4389506	1.129348*	-0.4446039	0.8783905*
Estado Marital	0.0119949	0.0845273	-0.3479257	0.1597231	0.248408
Jefe de Hogar	-1.169084*	-1.199996*	-0.9403783*	-1.255313*	-1.651547*
Ingreso No Laboral	0.0000117	0.0000152	0.0000106	0.0000146	-3.02E-06
Constante	-2.124035*	-2.375841*	-2.554704*	-1.487396*	-2.094326*

(*) Significativo al 5%

Coeficientes del Logit Multinomial en el Panel. Análisis según dominio geográficos y variables independientes, 2005 - 2006					
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Desocupados 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Años de estudios	0.0860815*	0.1606355*	-0.023386	0.0790685	-0.0107592
Edad 1	0.6400439*	2.457267*	0.4015215	-0.3504003	-0.0099054
Edad 2	-0.2309127	-0.9012543	-36.95769	0.2531569	-0.0751227
Estado Marital	-0.7055324*	0.763383	-39.38585	-0.5272768	-1.565713*
Jefe de Hogar	-0.4316704	0.2024883	-38.25349	-2.578255*	0.5036387
Ingreso No Laboral	0.0000118*	-2.49E-06	-1.46E-07	-7.06E-06	0.0000564*
Constante	-5.118628*	-7.619871*	-3.652201*	-4.054831*	-3.931398*
Variable Dependiente: Ocupados 2005 - Inactivos 2006	Perú Urbano	Costa Urbana	Sierra Urbana	Selva Urbana	Lima Metropolitana
Años de estudios	-0.0412368*	-0.0806791*	-0.0230779	-0.0351953	-0.0422894
Edad 1	0.5544596*	0.1064789	0.609763*	1.053934*	0.605953
Edad 2	0.4676219*	0.3603704	0.5586258	0.8034222*	0.227314
Estado Marital	-0.1749322	-0.3433261	-0.4933482	-0.1480562	0.7155473
Jefe de Hogar	-1.399536*	-1.478297*	-1.370527*	-1.743817*	-1.082696*
Ingreso No Laboral	0.0000103*	3.72E-06	0.0000256*	2.88E-06	0.0000353*
Constante	-2.213094*	-1.657993*	-2.42024*	-2.361763*	-2.885964*

(*) Significativo al 5%

Anexo 7: Perú Urbano, calidad del empleo por sexo y por etnicidad

Perú Urbano: Varón según Transición del Empleo de Calidad 2004 y 2005				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2005	Empleo de Calidad - 2005	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2004	86.31	13.69	100	1,074
Empleo de Calidad - 2004	14.81	85.19	100	108
Total de Observaciones	943	239	100	1,182

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Varón según Transición del Empleo de Calidad 2005 y 2006				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2006	Empleo de Calidad - 2006	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2005	94.93	5.07	100	1,005
Empleo de Calidad - 2005	13.75	86.25	100	240
Total de Observaciones	987	258	100	1,245

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Mujer según Transición del Empleo de Calidad 2004 y 2005				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2005	Empleo de Calidad - 2005	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2004	88.26	11.74	100	869
Empleo de Calidad - 2004	16.25	83.75	100	80
Total de Observaciones	780	169	100	949

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Mujer según Transición del Empleo de Calidad 2005 y 2006				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2006	Empleo de Calidad - 2006	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2005	95.92	4.08	100	834
Empleo de Calidad - 2005	18.67	81.33	100	166
Total de Observaciones	831	169	100	1,000

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Blancos según Transición del Empleo de Calidad 2004 y 2005				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2005	Empleo de Calidad - 2005	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2004	75.86	24.14	100	29
Empleo de Calidad - 2004	33.33	66.67	100	6
Total de Observaciones	24	11	100	35

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Blancos según Transición del Empleo de Calidad 2005 y 2006				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2006	Empleo de Calidad - 2006	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2005	84	16	100	25
Empleo de Calidad - 2005	20	80	100	10
Total de Observaciones	23	12	100	35

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Mestizo según Transición del Empleo de Calidad 2004 y 2005				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2005	Empleo de Calidad - 2005	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2004	83.48	16.52	100	563
Empleo de Calidad - 2004	19.4	80.6	100	67
Total de Observaciones	483	147	100	630

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Mestizo según Transición del Empleo de Calidad 2005 y 2006				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2006	Empleo de Calidad - 2006	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2005	95.5	4.5	100	533
Empleo de Calidad - 2005	16.78	83.22	100	143
Total de Observaciones	533	143	100	676

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Indígena según Transición del Empleo de Calidad 2004 y 2005				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2005	Empleo de Calidad - 2005	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2004	88.97	11.03	100	1,351
Empleo de Calidad - 2004	12.17	87.83	100	115
Total de Observaciones	1,216	250	100	1,466

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Perú Urbano: Indígena según Transición del Empleo de Calidad 2005 y 2006				
Indicador del Empleo	Empleo de Baja Calidad - 2006	Empleo de Calidad - 2006	Total en %	Total de Obs.
Empleo de Baja Calidad - 2005	95.55	4.45	100	1,281
Empleo de Calidad - 2005	15.02	84.98	100	253
Total de Observaciones	1,262	272	100	1,534

Fuente: INEI - ENAHO - Panel 2004 - 2006

Elaboración propia

Anexo 8: Regresiones sin sexo ni etnicidad

Perú Urbano: Coeficientes del Logit Binario según variables independientes.		
Variable Dependiente: Alta Calidad - Baja Calidad	2004 - 2005	2005 - 2006
Años de estudios	-0.0904701*	-0.1458173*
Edad 1	1.616387*	0.6690396
Edad 2	0.3466565	-0.0906846
Estado Marital	0.7363465	0.102599
Jefe de Hogar	-0.5831062	-0.7255088*
Ingreso No Laboral	4.46E-07	-0.0000379*
Constante	-1.086733	0.7857429

(*) Significativo al 5%

Nota: Sexo: 1=mujer, 0=varón

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