



EMPLEO E INFORMALIDAD

■ Pablo Lavado y Daniela Campos



*BALANCE DE INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS 2011 – 2016 y AGENDA DE INVESTIGACIÓN 2017 – 2021

Balance de Investigación en Políticas Públicas 2011 – 2016 y Agenda de Investigación 2017 – 2021

Empleo e informalidad

Pablo Lavado y Daniela Campos¹

¹ Pablo Lavado es doctor en Economía y máster en Economía y Finanzas por el Centro de Estudios Monetarios y Financieros (Cemfi, España), y licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico. Actualmente es viceministro de Prestaciones y Aseguramiento en Salud. También es profesor del Departamento Académico de Economía de la Universidad del Pacífico e investigador del Centro de Investigación (CIUP). Ha realizado consultorías para las siguientes instituciones: Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo, Pronabec, Fondoempleo, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Daniela Campos es economista por la Universidad del Pacífico. Ha sido asistente de investigación en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) y consultora externa de la Organización Internacional del Trabajo. Sus áreas de interés incluyen economía laboral, migraciones y los procesos de desarrollo sociales y económicos.

ÍNDICE

Resumen ejecutivo	3
Introducción	5
1. Balance de las investigaciones realizadas sobre empleo e informalidad en el Perú, 2011-2016.....	7
1.1 Aumentos sostenidos de la productividad laboral	7
1.2 Mayor formalidad y consolidación de las MYPE	10
1.3 Mejores leyes para un mejor empleo	13
1.4 Empleo digno, decente, adecuado.....	14
2. Impacto de las investigaciones en políticas públicas	19
2.1 Productividad.....	19
2.2 Normas.....	20
2.3 Incentivos	21
2.4 Fiscalización.....	21
3. Percepciones de los expertos sobre diversos aspectos del empleo e informalidad en el Perú, 2011-2016.....	23
3.1 Entre la academia y el sector público.....	23
3.2 Informalidad.....	24
3.3 Empleo rural	26
3.4 Otros temas.....	27
4. Agenda de investigación en el área de empleo e informalidad, 2017-2021	29
4.1 Informalidad.....	29
4.2 Calidad del empleo.....	32
4.3 Desarrollo productivo y mercado laboral.....	34
4.4 Futuro del trabajo	35
5. Referencias bibliográficas	37
Anexos.....	42
Anexo 1 - Lista de Personas Entrevistadas	42

Resumen ejecutivo

El desempeño del mercado laboral peruano durante los últimos cinco años ha sido, en líneas generales, positivo. Sin embargo, este mercado aún no brinda las condiciones adecuadas para todos los trabajadores, y persisten fenómenos como el sub-empleo y la informalidad.

Los motivos detrás de esto son diversos y han sido discutidos por la literatura. La principal explicación reside en la baja productividad laboral y en su distribución altamente heterogénea. Es precisamente esta distribución desigual la que motiva una discusión sobre fuentes de productividad que difieren en su relevancia según el sector económico estudiado.

Se destaca, en primer lugar, la heterogénea estructura productiva del Perú. Una mirada a los últimos 50 años muestra que la estructura del empleo se ha mantenido estable: los sectores de alta productividad generaron menos del 10% del empleo total, mientras que los de baja productividad, entre 70% y 80%. Una de las razones que explica esta persistencia es que hasta ahora no se ha podido constituir una economía con sectores articulados, sino que se encuentra una persistente y extrema desigualdad y dispersión sectorial. Así, los sectores más productivos son no solo intensivos en capital y poco intensivos en mano de obra, sino que tienen bajos multiplicadores de empleo y no contribuyen a la difusión tecnológica a otros sectores.

En el caso del sector agropecuario, si bien su productividad laboral ha sido una de las que más ha crecido en los últimos años y ahora muchos lo describen como un mercado dinámico y relativamente más moderno, aún se mantiene al fondo del escalafón. El acceso a infraestructura (servicios de agua potable, transportes, telecomunicaciones y electricidad) explica gran parte de este dinamismo; no obstante, las grandes brechas con respecto a las áreas urbanas se siguen manteniendo. El acceso a mejor infraestructura también ha permitido ampliar la gama de opciones en cuanto a diversificación de ingresos. Esto es muy importante porque las estrategias de manejo de riesgos e incertidumbre ayudan a explicar por qué en el mundo rural hay una gran vulnerabilidad frente a choques adversos y pocos incentivos a ser más competitivos.

Para el resto de sectores, una de las fuentes de productividad más relevante es la formación para el trabajo. Diversos estudios han documentado los efectos, como los castigos salariales, que se han generado por la heterogénea calidad de la educación en el Perú. Esto, además, se complementa con el aumento masivo de profesionales egresados universitarios, lo cual ha conllevado una disminución de los retornos a la educación superior. Dichos efectos son también conocidos como sub-empleo o sobre-educación.

La formación para el trabajo también se compone de programas de menor duración, como son las capacitaciones. No se ha encontrado mucha evaluación del impacto que han tenido los programas fomentados por el gobierno y no sé sabe con certeza si han cumplido sus objetivos y si realmente funcionan como un mecanismo de inserción al mercado laboral formal. Se proponen una serie de mecanismos para implementar programas de este tipo con efectividad, puesto que es una de las estrategias que podría resultar útil en el corto plazo.

Los estudios sobre informalidad se han orientado a los análisis descriptivos. Entre las causas que han permitido su reducción en estos últimos años se destaca el crecimiento económico, aunque se indica que su contribución ha sido baja. El sustento es que la reducción de la informalidad ha debido ser mayor, considerando las altas tasas de crecimiento que caracterizaron al Perú durante los últimos años. La reducción de costos laborales y de impuestos no ha tenido efectos significativos sobre la reducción de la informalidad. También se discute la idea de que la informalidad no es únicamente un problema económico y de oferta, sino que hay muchos elementos culturales que aún no podemos explicar bien, así como

también varios factores de demanda, que sostienen su persistencia. Entre este último grupo de factores, se destaca que la demanda por bienes producidos informalmente se mantiene por varias características de los mismos y, en mayor medida, por la distribución desigual de los ingresos, lo que implica que muchas personas consuman este tipo de bienes por un problema de acceso, más que de preferencia.

Muchos estudios se enfocan en el estudio descriptivo de las micro y pequeñas empresas (MYPES), grupo en el que se encuentran las mayores tasas de informalidad. Entender las diferentes fases por las que una MYPE atraviesa permite tener un mejor conocimiento del nivel de segmentación de mercado y, por lo tanto, permite focalizar mejor las políticas públicas. De este modo, se propone la provisión de incentivos financieros y no financieros para mejorar la productividad y competitividad de las MYPES que tienen la capacidad de crecer y cuentan con proyectos viables y, como consecuencia, busquen formalizarse. En el caso de los trabajadores independientes o auto-empleados que no tienen la capacidad de crecer desde sus MYPES, se propone un sistema de capacitaciones con el fin de insertarlos al trabajo asalariado.

El análisis de las condiciones de empleo ha enfatizado principalmente el estudio de la discriminación laboral según sexo, belleza y raza. También se ha documentado las brechas de género, la vulnerabilidad en el empleo y los factores que determinan que los jóvenes con diversas características se encuentren en una determinada condición de actividad (estudiando, trabajando, estudiando y trabajando, no estudiando ni trabajando). La evaluación de la normativa del trabajo ha sido limitada, enfocándose principalmente en el salario mínimo. Con respecto a esto último, existe consenso de que los cambios a la remuneración mínima vital no afectan la distribución de los salarios y solo es relevante para un número reducido de trabajadores. También debe resaltarse que el análisis económico de la normativa laboral peruana es aún muy incipiente y se sugiere su profundización con el fin de tener debates basados en criterios de eficiencia y orientados a la protección de los derechos de los trabajadores.

Tomando en consideración los avances y vacíos de la literatura revisada, el diagnóstico del mercado laboral peruano y los objetivos de política del actual gobierno, las líneas de trabajo poco atendidas e identificadas por los investigadores entrevistados, y las sugerencias realizadas en el Consejo Consultivo del Sector Público y del taller de validación con el Ministerio de Trabajo, se propone una agenda de investigación. Esta se encuentra compuesta de cuatro grandes temas: informalidad, calidad del empleo, desarrollo productivo y mercado laboral, y futuro del trabajo. Se enfatiza que la investigación del tema del empleo, por su complejidad, requiere estudios de carácter interdisciplinario.

Introducción

El quinquenio 2011-2016 ha sido testigo del fin del periodo de altas tasas de crecimiento del producto bruto interno (PBI). Si bien estas tasas siguen siendo positivas y se observa una recuperación en 2016, la desaceleración del crecimiento económico ha tenido consecuencias en diversos ámbitos, como el laboral. En el cuadro 1 se resumen algunos indicadores del desempeño del mercado laboral peruano durante los últimos cinco años. Hasta el año 2015, se observa una disminución de la tasa de participación. Esta disminución ha venido acompañada de menores tasas de ocupación. También se puede notar que la tasa de desocupación se ha mantenido en niveles iguales o menores al 4%. Las caídas en las tasas de ocupación reflejan una menor demanda laboral y las caídas en las tasas de participación reflejan una menor oferta laboral. Estos dos efectos a la baja explican por qué la tasa de desocupación se ha mantenido alrededor de un valor durante el periodo analizado.

Tomando en consideración que estos indicadores se presentan en un contexto desfavorable debido a la caída de los precios y volumen de exportación de los *commodities* y de recuperación internacional de la crisis financiera, se podría decir que, a grandes rasgos, el mercado laboral en el Perú ha evolucionado de manera positiva en los últimos años. No obstante, este mercado aún dista de ser el adecuado, en el sentido de que la calidad del empleo no está asegurada para todos los trabajadores. Esto nos llevaría a pensar que el problema en el Perú no es el empleo o el desempleo, sino otros fenómenos laborales como el sub-empleo y el empleo informal.

Cuadro 1. Indicadores del desempeño laboral, 2011-2016 (en porcentajes).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016(*)
Tasa de crecimiento del PBI	6,40	5,93	5,73	2,11	3,13	4,21
Tasa de participación	73,9	73,6	73,2	72,2	71,6	72,4
Tasa de ocupación	70,9	70,8	70,3	69,6	69,1	69,3
Tasa de informalidad	75	74,3	73,7	72,8	73,2	n.d.
Tasa de desocupación	4	3,7	4	3,7	3,5	4,4
Tasa de desocupación juvenil	9,5	9,1	9	9,9	8,4	11

Fuente: BCRP, INEI y OIT (2016a).

Nota: (*) Dato al tercer trimestre.

En la última década, el mercado de trabajo ha experimentado tres grandes transformaciones. Primero, las altas tasas de crecimiento de la economía peruana, superiores al crecimiento de la oferta laboral, han permitido la reducción de la informalidad laboral en aproximadamente 8 puntos porcentuales. No obstante, la informalidad en el Perú ha mantenido porcentajes alarmantes (Loayza, 2007), y al 2014 es de 72,8%. Su disminución se debe, principalmente, al crecimiento económico en las áreas urbanas y formales, más que a políticas activas implementadas (Céspedes, 2015; Chacaltana, 2016). No obstante, debe notarse que dicho porcentaje se incrementó en 2015, alcanzando al 73,2% (ver cuadro 1). No se cuenta con la tasa de informalidad para 2016, aunque -considerando el desempeño negativo del mercado laboral en este último año- no sorprendería que mantenga la tendencia de 2015. De este modo, el problema actual, tanto en la academia como en los hacedores de política, es que no se conoce muy bien la informalidad ni sus causas ni mucho menos cuál ha sido el impacto de las medidas llevadas a cabo en el pasado o las planteadas por el presente gobierno (Loayza, 2008; Céspedes, 2015; Del Valle, 2009).

La segunda transformación ha sido la expansión del acceso a la educación terciaria. Esto ha tenido como consecuencia el aumento de estudiantes en institutos y universidades, y de trabajadores con educación terciaria. Este aumento, sin embargo, no ha sido homogéneo y ahora se encuentran instituciones de variada calidad, lo que conlleva, entre otros efectos, una

reducción de los retornos salariales a la educación. Tercero, con respecto al marco normativo laboral, hasta ahora no se aprueba la Ley General del Trabajo y se cuenta con una serie de regímenes laborales especiales.

La organización del documento sería la siguiente. En la segunda sección se realizará la revisión de literatura de las investigaciones realizadas sobre empleo e informalidad en el Perú durante el último quinquenio. En la tercera sección se explicarán los impactos de las investigaciones realizadas sobre las políticas públicas. En la cuarta sección se resumirán las percepciones de algunos expertos entrevistados con respecto a diversos aspectos relevantes del empleo e informalidad, a miras de contrastar la literatura realizada durante el último quinquenio con las políticas públicas del gobierno anterior, así como también tener más luces para el planteamiento de la agenda del próximo quinquenio. Por último, se propondrá una agenda de investigación para el quinquenio 2017-2021.

1. Balance de las investigaciones realizadas sobre empleo e informalidad en el Perú, 2011-2016

La última agenda de investigación del tema del empleo fue planteada por Gustavo Yamada y José L. Bacigalupo (2012). Los autores plantean cinco temas: aumentos sostenidos de la productividad laboral; mayor formalidad y consolidación de las micro y pequeñas empresas (MYPE); mejores leyes para un mejor empleo; empleo digno, decente, adecuado; y desarrollos teóricos y empíricos acordes con la literatura internacional. Debido al carácter transversal de este último tema y a la poca producción relacionada al mismo, no se desarrollará de manera separada, sino que se incorporarán los avances que se hayan realizado dentro de los otros temas mencionados.

1.1 Aumentos sostenidos de la productividad laboral

En el balance previo ya se encontraban investigaciones que documentaban los incrementos en la productividad laboral desde inicios de la década de 1990. La literatura en este último quinquenio ha buscado abordar este tema desde dos amplios enfoques: la medición y los determinantes de la productividad laboral. Con respecto a la medición, se encuentran dos estudios que han buscado nuevas formas de medir la productividad laboral y cuantificar su participación en el crecimiento económico. Los estudios de la productividad desde los factores de demanda han sido escasos. En contraste, los trabajos que estudian los determinantes de la productividad laboral desde la oferta son más abundantes. Estos últimos analizan las brechas entre la educación formal y la demanda laboral, problemática que se mantiene como una constante en los análisis del mercado laboral peruano. También se han encontrado otros trabajos que estudian fuentes alternativas de productividad como el gasto público, el racionamiento de los recursos ante eventos de frío extremo y la capacitación. Finalmente, se ha evidenciado el crecimiento de una nueva rama de investigación, la cual ha buscado vincular las habilidades no cognitivas o socio-emocionales al desempeño de los jóvenes y adultos en su carrera laboral.

En la segunda mitad de 2016, Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) presentaron una colección de estudios sobre la productividad en el Perú. En el primer capítulo, los editores revisan las principales características de la productividad laboral en el Perú, corroborando el hecho estilizado de que esta se ha incrementado de manera sostenida por más de 20 años aunque, en términos promedio, representa el 72% de la productividad de América Latina y el Caribe. Destacan que esta brecha se sustenta en una deficiente infraestructura (como en transporte y comunicaciones), baja inversión en capital humano en las tres etapas de la vida y diferencias institucionales (como la baja ejecución y coordinación de los gobiernos regionales).

Un primer aspecto fundamental para estudiar la productividad es medirla. Así, Céspedes y Ramírez (2016) estiman la productividad total de factores (PTF) a partir de los métodos primal y dual, los cuales asumen una correcta medición del factor trabajo. Los autores incorporan de manera conjunta los cambios en la calidad y el *stock* de los factores de producción para el primer método, y diversas aproximaciones a las productividades marginales de los mismos para el segundo método. Encuentran que el capital físico ha sido el factor que más ha contribuido al crecimiento económico, seguido del empleo y de la PTF. En un nivel más específico, Céspedes *et al.* (2016) caracterizan las firmas formales durante 2002 y 2011 a partir de su PTF y productividad laboral. Con respecto a este último factor, muestran que su participación ha mostrado una tendencia creciente entre el inicio y fin de la década estudiada. A nivel de sectores, la productividad laboral, en promedio, es mayor en minería y electricidad, mientras que en el otro extremo del espectro se encuentran la agricultura y pesca.

Galarza y Díaz (2016) dan ciertas luces de lo que explica la baja productividad en el sector agrícola. El estudio estima una función de producción agrícola, lo cual permite calcular la productividad como un residuo, y concluyen que el acceso a infraestructura básica (servicios de agua potable, electricidad y carreteras) tiene un efecto sustancialmente mayor -de aproximadamente 5 puntos porcentuales- que la educación sobre la productividad. Algunos

investigadores, como Richard Webb y Javier Escobal, apoyan la idea de que la inversión en infraestructura, sobre todo en transporte y telecomunicaciones, no solo incrementa la productividad y competitividad de los trabajadores agrícolas, sino que complejizan sus estrategias de diversificación de ingresos. Un análisis extensivo y multimétodo de estos factores se puede encontrar en Webb (2013). Una evidencia de cómo algunos programas, como Haku Wiñay, pueden contribuir al desarrollo rural se puede encontrar en Escobal y Ponce (2016).

El bajo crecimiento de la productividad se puede explicar por factores de demanda y oferta. Los estudios que analizan los factores de demanda, desde una perspectiva macroeconómica, son pocos. Se puede destacar el trabajo de Gonzales de Olarte (2015) quien analiza la economía peruana a partir de cinco tablas de insumo-producto entre 1950 y 2007. Esta perspectiva permite entender, a partir del análisis de tres modelos de desarrollo, la estructura productiva del Perú, lo cual permite tener una aproximación a la división de trabajo y la productividad y empleo de la fuerza laboral. El principal mensaje es que en todo el periodo estudiado no se ha podido constituir una economía con sectores articulados, sino que se encuentra una persistente y extrema desigualdad y dispersión sectorial en productividades que no genera una robusta demanda de fuerza de trabajo, independientemente del tipo de modelo de desarrollo. Así, los sectores más productivos, los cuales son intensivos en capital y poco intensivos en mano de obra, son casi los mismos. Además, estos sectores se encuentran muy vinculados con la exportación de productos primarios, de gran escala productiva, que requieren elevadas inversiones en capital -principalmente importadas-, que tienen bajos multiplicadores de empleo y que no contribuyen a la difusión tecnológica a otros sectores. Tello (2016) calcula los multiplicadores de empleo y producción para las industrias extractivas.

Távora, Gonzales de Olarte y Del Pozo (2014) muestran que, a pesar de que la heterogeneidad entre sectores se ha agudizado durante los últimos 50 años, la estructura del empleo se ha mantenido estable: los sectores de alta productividad generaron menos del 10% del empleo total, mientras que los de baja productividad, entre 70% y 80%. A nivel de tamaño de empresa la historia es similar: más de la mitad del valor agregado se genera en empresas grandes, las cuales procesan gran parte de los bienes intermedios y emplean solamente al 15% de todos los trabajadores. De manera similar, Infante, Chacaltana e Higa (2014) encuentran que, debido al carácter heterogéneo de la estructura productiva y del mercado laboral, el patrón de crecimiento tuvo efectos muy diferenciados sobre la producción, el empleo y la distribución de los ingresos. Esto se sustenta en la falta de integración del aparato productivo, lo cual no permite que el dinamismo de los sectores de alta productividad se traslade a los de baja productividad y, por lo tanto, solo un reducido número de trabajadores se benefició de este incremento en la productividad. Lo anterior desemboca en una mayor desigualdad de ingresos y una reducción en la participación de los ingresos en el valor agregado, lo que tiene como consecuencia una limitada expansión del mercado interno. Así, entre 2000 y 2011 la masa de ingresos laborales creció 4,4% (2,9% del empleo remunerado y 1,5% del ingreso por ocupado), cifra inferior al crecimiento de 5,8% del PBI durante dicho periodo. De ahí que la participación de las remuneraciones del trabajo en el producto haya pasado de 35,2% al 28,7%.

Tello (2012) analiza, a nivel de 39 sectores y 23 ramas de empresas manufactureras, la dinámica de la productividad laboral en el Perú durante 1997 y 2007. Encuentra que, a nivel de sectores, los cambios en la productividad laboral están más explicados por la migración de trabajadores entre sectores que por los cambios en la productividad intra-sectorial. También encuentra que el crecimiento de la productividad laboral en el sector manufacturero durante 2002 y 2007 se explica principalmente por el crecimiento de la productividad laboral en las empresas medianas y grandes.

Dentro de los trabajos que estudian los factores de oferta, la fuente de productividad laboral más estudiada ha sido la educación. Lavado, Martínez y Yamada (2016) buscaron medir la magnitud de los diferenciales salariales que surgen a partir de la heterogénea calidad de la educación superior en el Perú. Usando datos de la Encuesta Nacional de Hogares, encuentran

que los ingresos de los egresados de universidades de buena calidad son, en promedio, 80% mayores que los de sus pares de una institución de menor calidad, prima salarial que se mantiene independientemente de la carrera estudiada. Siguiendo la misma línea, Yamada, Lavado y Oviedo (2016) descomponen el retorno de la educación superior en la calidad de la universidad y la autoselección de los propios estudiantes. También calculan el valor social del observatorio “Ponte en carrera”, portal web de información pública sobre los sueldos en el sector formal de profesionales graduados recientes. Bajo distintos escenarios, encuentran que su valor se encuentra entre 4,5 y 112,6 millones de soles para el primer año de difusión.

En un nivel más agregado, Paz y Urrutia (2016) muestran que, entre 1998 y 2012, el salario real promedio permaneció constante. Muestran que los cambios en la composición de la fuerza laboral en términos de edad y educación representan 0,7 puntos porcentuales de la tasa de crecimiento de los ingresos laborales promedio; sin embargo, este impacto positivo se ha visto compensado por la disminución de los retornos a la educación, explicada por el aumento en la oferta de trabajadores con un mayor nivel educativo. Esta idea también es explorada por Yamada y Oviedo (2016), quienes revisan la literatura teórica y empírica internacional, y sugieren que el aumento masivo de profesionales egresados en países en desarrollo estaría ejerciendo presión sobre el mercado laboral, disminuyendo los retornos a la educación superior y provocando fenómenos como el subempleo y la sobre-educación. Siguiendo la misma línea, Rodríguez (2016) explora en qué medida la sobre-calificación contribuye a explicar la brecha salarial entre trabajadores sobre-educados (trabajadores cuyo nivel educativo es superior al requerido por la ocupación que desempeñan) y sus pares adecuadamente empleados en el Perú. Para ello, calcula la sobre-educación con cuatro indicadores distintos y, además de describir el perfil de los trabajadores sobre-educados, encuentra que los salarios de dichos trabajadores son aproximadamente 13 puntos porcentuales menores.

También se encuentran estudios que exploran fuentes alternativas de productividad laboral. Por ejemplo, Ventura (2012) sugiere la existencia de un efecto negativo, aunque menor al 1%, del gasto público (en promoción, salud y educación) sobre los retornos a la educación. El autor sugiere que el gasto modifica la oferta laboral al incrementar el capital humano de la región en una magnitud superior al incremento de la demanda laboral. Con una mirada de más largo plazo, Beuermann y Sánchez (2010) evaluaron el impacto de la exposición a temperaturas bajas durante los primeros años de vida en el ingreso, educación y nivel de bienestar alcanzado en la etapa adulta por cohortes nacidas en la sierra peruana entre 1960 y 1990. Los efectos encontrados son negativos sobre las tres variables estudiadas y, en particular, el efecto negativo sobre los ingresos es más fuerte para las mujeres. Así, la exposición a temperaturas por debajo del promedio histórico del distrito de nacimiento por 4,33 meses durante los primeros 36 meses de vida reduce en 2,7% los años de educación y en 2,2% (7,4% para las mujeres) los ingresos totales anuales durante la adultez. Lo anterior puede ser explicado por un racionamiento de recursos ante choques climáticos adversos de manera diferenciada entre las mujeres y los hombres.

Otro aspecto muy relacionado a la productividad laboral es la capacitación. En una publicación para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Chacaltana, Díaz y Rosas-Shady (2015) reflexionan sobre la formación para el trabajo, haciendo énfasis en las limitaciones relacionadas al acceso, calidad y pertinencia de la misma. Proponen una hoja de ruta para mejorar el sistema de formación para el trabajo y convertirlo en un modelo de formación continua basado en tres pilares: nueva arquitectura institucional, acceso y financiación, y el mejoramiento de la calidad y la pertinencia. Adicionalmente, Lavado, Rigolini y Yamada (2016) coinciden en que el sistema de capacitaciones en el Perú es ineficiente y sub-óptimo puesto que los trabajadores cargan con la mayor parte de los costos y eligen instituciones de baja calidad. También encuentran que el retorno a la capacitación laboral en el Perú es de aproximadamente 16%, y es heterogéneo al nivel de centro de estudios y nivel educativo del trabajador (entre 10% y 30%). En este sentido, notan que los cursos tomados en el mismo centro de trabajo son los de menor duración y mayor retorno. La explicación residiría en que este es el único tipo de capacitación

financiado completamente por la empresa y que asegura desarrollar las habilidades que ella necesita. De un modo similar a Chacaltana, Díaz y Rosas-Shady (2015), proponen un esquema de subsidios a la formación continua.

El Gobierno peruano ha realizado esfuerzos para promover programas de capacitación, como es el caso de Projovent (ahora llamado Jóvenes Productivos) e Impulsa Perú. Si bien existen diversas evaluaciones de impacto de Projovent, se puede destacar la realizada por Díaz y Rosas-Shady (2016) puesto que es el primer estudio experimental del programa y el primero que evalúa los efectos a largo plazo del mismo (tres años después de terminado el programa). Encuentran un efecto positivo sobre el empleo formal –entre 17% y 20%-, con cierta heterogeneidad entre poblaciones distintas, y ningún efecto significativo sobre las habilidades socioemocionales de los participantes.

Una ruta que se ha ido abriendo en la literatura laboral es la incorporación de elementos cognitivos y no cognitivos para explicar los diferenciales de productividad. Un documento del Banco Mundial (2011) indica que los trabajadores necesitan una multiplicidad de habilidades, las cuales se acumulan a lo largo del ciclo de la vida: cognitivas, socio-emocionales, y técnicas. Al respecto, Díaz, Arias y Vera Tudela (2016) estiman los retornos de las habilidades cognitivas y socioemocionales para la población urbana en edad de trabajar en el Perú. Encuentran que las habilidades cognitivas tienen un retorno de 9% sobre los ingresos laborales mientras que la perseverancia en el esfuerzo genera un retorno de 8% sobre el mismo indicador. Además, notan que, al agregar la escolaridad, su retorno se reduce pero no desaparece. Finalmente, Yamada *et al.* (2016) desarrollan un modelo para poder estimar el efecto de las habilidades cognitivas y socioemocionales sobre los salarios del primer trabajo y la duración de búsqueda de empleo. Haciendo uso de la Encuesta Nacional de Habilidades, encuentran que, tanto las habilidades cognitivas como socioemocionales, incrementan los salarios; sin embargo, este efecto es diferenciado dependiendo del nivel educativo del individuo. Así, el efecto derivado de las habilidades cognitivas es mayor para los que tienen un mayor nivel educativo (un incremento de 32,5% para los universitarios versus 9,6% para los que tienen secundaria completa), mientras que el efecto derivado de las habilidades socioemocionales es mayor para los de menor nivel educativo (un incremento de 11,6% para los que tienen secundaria incompleta versus 2,5% para los universitarios). Los efectos son opuestos para la probabilidad de encontrar empleo.

1.2 Mayor formalidad y consolidación de las MYPE

La informalidad ha sido una de las líneas de estudio más exploradas en este último quinquenio. La mayoría de esta literatura se ha enfocado en caracterizar la informalidad de manera descriptiva, en particular sobre la magnitud del fenómeno y sus determinantes. También es numerosa la literatura orientada a generación, destrucción y crecimiento de las MYPE, precisamente por su estrecho vínculo con la informalidad y porque concentran la mayor parte del empleo peruano.

Díaz (2014) cuantifica el empleo no registrado haciendo uso de diversos registros administrativos como el padrón de contribuyentes a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), asegurados en el seguro social de salud (EsSalud), cotizantes activos en el Sistema Privado de Pensiones y en el Sistema Nacional de Pensiones, trabajadores independientes con Registro Único de Contribuyentes (RUC), e información de empleo registrado tomado a partir de la planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Nota que la formalidad empresarial y laboral habría aumentado a partir del bienio 2003-2004, pero muy pocas de estas empresas se han acogido a la Ley MYPE. También llama la atención sobre la distribución de la productividad entre diferentes sectores y estratos de la economía como una de las principales dificultades para generar empleo formal, así como también destaca la expansión económica como uno de los factores que más contribuyó a reducir la informalidad.

Se debe destacar el esfuerzo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) por la elaboración de la Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2015. Esta permite conocer

la participación del sector informal en el producto interno bruto (PIB) y permite cuantificar y caracterizar el empleo informal. Si bien el empleo informal se ha reducido entre el 2007 y 2015, pasando del 79,9% al 73,2%, la participación del sector informal en el PIB ha incrementado del 18,7% al 19,2% en los mismos años. El empleo informal en 2015 se distribuyó del siguiente modo: trabajadores por cuenta propia (43%), asalariados (39%), trabajadores familiares auxiliares (15%) y empleadores (3%), y el 80% se encuentra en empresas de 1 a 5 trabajadores. De las 8 millones de unidades productivas que existen en el Perú, 6 millones se encuentran en el sector informal, de las cuales 2 millones son productores agropecuarios. De los 4 millones de productores no agropecuarios, 47,5% indica que no se formaliza porque no lo considera necesario, 34,3% porque su negocio es pequeño o produce poco y 10,2% porque indica que su trabajo es eventual.

A nivel macro, Machado (2014) calcula que el tamaño de la economía informal fluctuó entre 30% y 40% del PIB durante los años 1980-2011. Además, buscó identificar los principales determinantes de la informalidad, destacando que un incremento en 1% en el PIB real per cápita reduciría el tamaño de la economía informal en 0,31%; un incremento en 1% en la tasa de matrícula en educación terciaria reduciría su tamaño en 0,11%; mientras que una reducción de 1% en el IGV lo reduciría solamente 0,02%. No encuentra ningún efecto significativo de cambios en la tasa del impuesto a la renta corporativa o personal ni del salario mínimo, aunque sostiene que sí es posible –pero no logra demostrarlo– que cambios en otros costos laborales tengan algún efecto sobre el tamaño de la economía informal.

La relación entre algún agregado macroeconómico y el empleo también ha sido explorada por Céspedes (2012), quien estima que, durante el periodo 2002-2013, la probabilidad de encontrar empleo en el transcurso de un mes fue de 40%, y de perderlo, 8,2%. Con respecto al caso particular de la informalidad, la dinámica de creación y destrucción de empleo es más dramática: la probabilidad de encontrar empleo en el sector informal es 3,6 veces la del sector formal, y de perderlo es 3,2 veces superior que su contraparte formal. Asimismo, nota que estos indicadores se relacionan con el ciclo económico: la probabilidad de encontrar empleo tiene una correlación de 0,96 con el PIB (procíclica) y la probabilidad de perderlo tiene una correlación de -0,25 con el PIB (contracíclica). Tello (2011) analiza las características de las empresas que generan y destruyen empleo en el sector manufacturero durante los años 2002-2007. Muestra que dicha dinámica depende en gran medida de los cambios positivos y negativos de la producción; que los cambios porcentuales del empleo son de menor magnitud que los de la producción; y que las empresas intensivas en capital relativo al uso de mano de obra tienen una menor probabilidad de generar empleo.

Pero, ¿cuál es el canal que relaciona las fluctuaciones macroeconómicas con la informalidad? Céspedes (2015) estudia la relación de la informalidad laboral con el crecimiento económico a nivel regional. Para esto, utiliza el consumo de energía eléctrica como aproximación a la actividad económica de cada región y provincia. Su principal hallazgo es que la elasticidad informalidad-crecimiento es baja –entre 0,018 y 0,11, según la definición utilizada–, por lo cual la contribución del crecimiento a la reducción de la informalidad es pequeña y repercute en ella a través de la creación neta de empleos formales y de mayor productividad. También nota que la brecha salarial entre los empleos formales e informales se viene reduciendo desde el 2010, lo cual disminuye los incentivos a la formalización. Chacaltana (2016) extiende esta literatura mostrando que no solo se debe tomar en cuenta el crecimiento, sino cómo se crece; en otras palabras, la composición del crecimiento –entendida como el crecimiento en los sectores intensivos en empleo– explica la mayor parte del proceso de formalización.

Tello (2011) estudia la incidencia del crecimiento peruano durante 2005 y 2009 sobre el desempeño económico del sector informal en las regiones: el “efecto goteo”. Encuentra que el crecimiento económico ha producido efectos goteo en el sector informal vía el incremento de las exportaciones, el crecimiento de la demanda agregada y la inversión en servicios públicos, pero que no han permitido una reducción drástica de la diferencia de productividades laborales entre los sectores modernos y formales y los tradicionales e informales. Más aun, los efectos goteo entre los sectores formales e informales han sido de tipo complementarios en lugar de sustitutos, y no han generado un incremento sustancial de los ingresos.

A nivel micro, Tello (2014) buscó verificar estadísticamente la hipótesis de la informalidad como última alternativa de empleo; en otras palabras, determinar si la informalidad se genera por una decisión voluntaria o porque los trabajadores no han tenido otra opción que laborar “involuntariamente” en este sector. Para esto, utilizó la metodología de Günther y Launov (2012), con la cual es posible determinar los segmentos laborales endógenamente. A diferencia de otros métodos en los que los segmentos laborales son determinados de acuerdo a definiciones expresas de cada uno, con esta metodología los trabajadores deciden en qué segmento desean trabajar maximizando el valor esperado de sus ingresos a partir de sus características individuales. Muestra que entre el 27,6% y el 79,8% -dependiendo del segmento considerado- de la población económicamente activa ocupada percibe como último recurso laboral al sector informal. En la misma línea, Chahuara y Baldeón (2010) buscaron probar la hipótesis de si el microempresario decide pertenecer al sector informal por motivos de escape o motivos de exclusión. Los autores definen los motivos de escape como la decisión voluntaria de pertenecer al sector informal debido a los mayores beneficios; en contraste, los motivos de exclusión se relacionan a las barreras de entrada, el racionamiento del mercado laboral, y la economía dual. Los resultados sugieren que no se puede rechazar la hipótesis nula de que la informalidad en microempresarios está asociada a motivos de exclusión; dicho de otro modo, las características del sector informal les permiten operar con menores costos. Una discusión similar fue realizada por Baldarrago (2014) para el Sur del Perú.

Verdera (2014) se pregunta, de manera más general, si existen límites al crecimiento de la informalidad urbana en América del Sur. Evalúa el periodo 1970-2009 para tener una mirada de largo plazo de los orígenes del fenómeno. Así, identifica dos grandes periodos comunes a los países de la región: el crecimiento acelerado de las tasas de informalidad entre 1970 a 1991, explicado en gran parte por el crecimiento demográfico; y la reducción de dichas tasas entre 1992 y 2008, explicada principalmente por las altas tasas de crecimiento en un contexto de recuperación de los precios de exportación de bienes primarios. En ninguno de estos periodos se redujo el tamaño absoluto del sector informal. Arguye que el crecimiento de este segmento se debe a dos factores. Primero, el incremento sostenido de la fuerza laboral, especialmente urbana. Segundo, la absorción limitada de los grandes incrementos de la población económicamente activa (PEA) en trabajo formal asalariado debido a un estancamiento de la actividad económica. Lo anterior se acentuó con la crisis de la década de 1980. Después de evaluar estos factores, indica que el empleo informal decrecerá si la PEA se reduce como consecuencia de reducciones en la población en edad de trabajar (PET) y consolidación de las tasas de participación femeninas; si el producto interno bruto urbano se incrementa más que la productividad laboral en el sector formal, lo que permitirá una mayor absorción de la PEA; y si el sector formal se sigue incrementando para absorber el exceso de oferta laboral.

Son pocos los estudios en el Perú que incorporan modelos que consideren diversas fricciones en el mercado laboral. Se puede destacar el trabajo de Lavado *et al.* (2016), en el cual se plantea un modelo de búsqueda de empleo para poder evaluar políticas que permitan reducir la informalidad en el país. En particular, evalúan los costos de búsqueda, las tasas impositivas sobre la planilla, y cambios en la distribución de la productividad. Encuentran que la reducción en los costos de búsqueda ayuda a reducir la informalidad en menor medida que reduciendo las tasas impositivas sobre la planilla, aunque este último tipo de medidas puede incrementar el desempleo. Los cambios en la distribución de la productividad tienen efectos importantes sobre la reducción de la informalidad y el desempleo. En más específico, para el año 2015, reducciones en los costos de búsqueda, en los impuestos salariales y aumentos de la productividad (aproximada por los años de educación) disminuirían la informalidad laboral en aproximadamente 5, 10 y 20 puntos porcentuales, respectivamente.

Con respecto a las MYPES, diversos trabajos han centrado sus miradas en analizar su relación con pobreza, informalidad, y los medios que utilizan para consolidarse, ya sea a partir del uso de tecnologías o del acceso a un mejor financiamiento. Herrera e Hidalgo (2014) examinan el vínculo entre el mercado laboral y la pobreza, enfocándose en la dinámica de las microempresas. Notan que las unidades productivas que fracasan son aquellas conducidas

por mujeres jóvenes, que viven en grandes hogares y tienen poca experiencia laboral. El valor agregado de las empresas que sobreviven es 27% mayor al de aquellas que fracasan. Además, las personas que cierran sus empresas tienen una probabilidad de 42% de caer en la pobreza, y les resulta un 16% más difícil escapar de la pobreza que aquellos que mantuvieron su empresa.

Bardales (2012) examina la fase de entrada o generación de empresas manufactureras durante 2009-2011, con especial énfasis en los factores que las coadyuvan y obstaculizan. Nota que la tasa bruta de creación de empresas formales (cociente del número de empresas creadas en el año entre el total de empresas existentes el mismo año) fue de 5,6%. También nota que existe heterogeneidad en el tejido empresarial a nivel sectorial y geográfico. Así, los sectores manufactureros de baja intensidad tecnológica presentan las tasas más elevadas de creación de empresas, y las macro-regiones del sur y norte del Perú son las que presentan las tasas más altas. El principal coadyuvante en la creación de empresas son las ganancias esperadas, aproximadas por el crecimiento sectorial y el margen de ganancias. Por el contrario, los principales obstáculos son las economías de escala, la concentración del mercado y las condiciones subyacentes del conocimiento.

Raunelli, Power y Galarza (2016) caracterizan, mediante experimentos de campo, el comportamiento de los emprendedores que tienen un negocio por necesidad en Lima. Encuentran que estos son adversos al riesgo y que tienden a sobreestimar sus habilidades, lo cual puede ser una hipótesis de por qué los emprendedores abandonan el mercado tan rápidamente.

Con respecto al vínculo entre informalidad y microempresas, Jaramillo (2013) realizó un experimento en el Centro de Lima en el que motivaba a un grupo aleatorio de empresas a formalizarse subsidiándoles el costo completo de una licencia de operación y ofreciéndoles acompañamiento en el proceso de obtenerla. Encuentra que, a pesar de que la mayoría de los empresarios reportan más desventajas que ventajas por ser informal, solo una de cuatro empresas obtuvo la licencia. En base a este mismo experimento, Alcázar y Jaramillo (2012) estimaron el impacto que tiene la licencia municipal sobre diferentes variables relacionadas con el desempeño de la microempresa. Encontraron que no hay evidencia de un efecto significativo sobre ninguna de las variables evaluadas: ventas, ventas por trabajador, número de empleados, acceso al crédito, e inversión en infraestructura y maquinaria.

Uno de los mecanismos más importantes de consolidación de una MYPE es el acceso al sistema financiero. León, Sánchez y Jopen (2016) analizaron el acceso y uso de los servicios financieros por parte de las MYPE. Encuentran que es más probable que las mujeres soliciten un crédito, aunque no que lo obtengan; al menos uno de cada dos conductores de microempresas desea solicitar un crédito; y el acceso al crédito varía mucho entre los sectores. La literatura relacionada a las microfinanzas es bastante amplia y excede el objetivo de esta sección. Otro mecanismo importante es el uso de tecnologías, como Internet. Por ejemplo, Huaroto (2010) encuentra que un incremento en el índice de adopción de Internet tiene un efecto promedio de 4 céntimos de sol por hora. Valdivia (2015) muestra la importancia de la capacitación y asistencia técnica a mujeres microempresarias. Los resultados muestran que las ventas se incrementaron hasta en 15%, sugiriendo que hay bastante espacio de mejora con herramientas de este tipo.

1.3 Mejores leyes para un mejor empleo

No existen muchos estudios que analicen de manera rigurosa el impacto de la legislación laboral sobre las variables que busca fortalecer. Uno de los temas más salientes dentro de este marco ha sido y sigue siendo la remuneración mínima vital (RMV). La discusión en esta materia ha girado en torno al nivel que debiera tener y en los potenciales efectos que podría tener sobre los ingresos y el empleo, en particular, sobre su contribución al empleo informal. Como ha sido mencionado anteriormente, el estudio de Tello (2014), a partir de los análisis de los segmentos formales e informales, destaca que la política de incrementos de la RMV probablemente no afecte al empleo en la mayoría de los segmentos laborales. El único

segmento sobre el cual podría tener un efecto es el de los trabajadores informales independientes, el cual disminuye al elevarse la RMV debido a que este incremento puede funcionar como un incentivo para que se trasladen al sector formal.

Jaramillo (2012) profundiza sobre los efectos del salario mínimo en los ingresos y el empleo durante la década de 2000, periodo que comprende cinco incrementos de la RMV. Muestra que la RMV no cumple un efecto “faro”, es decir, no tiene ningún rol importante sobre la distribución de los salarios puesto que solo tiene un efecto sobre grupos determinados, como el de los asalariados formales que tienen un ingreso cercano al salario mínimo. Con respecto al empleo, encuentra que los aumentos de la RMV incrementan el precio relativo de los trabajadores menos calificados y, por lo tanto, no es una política efectiva para promover la inclusión social. Díaz (2014) analiza la evolución de este instrumento y su cumplimiento entre 2000 y 2011. Utilizando el salario por mes, nota que el incumplimiento en 2011 se concentra en los asalariados privados de jornada parcial, seguido de los asalariados de jornada completa y los de sobre-jornada. Si se utiliza el salario por hora, el incumplimiento se concentra en los asalariados de sobre-jornada. En relación a la evolución del incumplimiento, se habría incrementado entre 2000 y 2004 y reducido hacia 2011. Sin embargo, el incumplimiento en este último año sigue siendo significativo, alcanzando al 39% en el ámbito nacional, 64% en zonas rurales y 35% en zonas urbanas, según los salarios por mes.

Martínez (2012) evalúa si existe una relación causal del desempleo sobre el nivel o magnitud del salario durante 2007-2011, tomando en cuenta si la procedencia del empleo es formal o informal. Usando un modelo con datos de panel dinámico, encuentra que la reducción del desempleo en un punto porcentual genera un incremento promedio de 13% en el espectro salarial total de Lima Metropolitana. También encuentra que la curva de salarios –que mide la sensibilidad de los salarios frente al desempleo- es más inelástica para el empleo formal (9%) que para el informal (30%). De un modo similar, Reyna y Céspedes (2016) hacen uso del método de estimación de paneles dinámicos para calcular la elasticidad de la oferta laboral intensiva para el Perú, considerando el periodo 2004-2012. Esta elasticidad relaciona las horas trabajadas con la variación de los salarios. El parámetro es 0,257, lo cual implica que un incremento de 10% en los salarios aumenta las horas trabajadas en 2,5%. Este parámetro es decreciente en el periodo analizado, lo cual podría sugerir que el ajuste de los trabajadores frente a choques de productividad sería mayor por el lado de los salarios y menor por el lado de las horas de trabajo.

Otro punto a destacar es el de los costos y flexibilidad laboral. Toyama (2014) indica que desde el 2002 el Perú muestra una tendencia marcada hacia la rigidez laboral. Esta se refleja en la poca flexibilidad para contratar y despedir personas, la posibilidad de suscribir contratos flexibles o de plazo temporal, entre otros. Asimismo, señala que los costos laborales (CTS, gratificaciones, utilidades, entre otros) también son bastante altos. Puntriano (2013), por el contrario, señala que la legislación laboral no es tan rígida, sino que el problema reside en la mala aplicación de las normas por parte de algunos magistrados.

Por último, puede resultar muy útil la reflexión de Jaramillo (2016) sobre la regulación del mercado laboral peruano. En este artículo, el autor se propone realizar un análisis económico de las normas del Derecho Laboral con el fin de generar un balance entre la asignación eficiente de recursos y la protección a los derechos de los trabajadores. Así, destaca la poca participación que han tenido los economistas en la formulación de la normativa laboral peruana, tal como es el caso de la nula presencia de los mismos en la elaboración del proyecto de la Ley General del Trabajo. Algunas consideraciones importantes que desarrolla se refieren a la distribución de los costos laborales, los efectos indirectos de la legislación y los costos de cumplir con la ley, así como al uso de instrumentos como las normas de protección del empleo y beneficios sociales obligatorios.

1.4 Empleo digno, decente, adecuado

Un tópico que ha generado abundante literatura ha sido el de la discriminación laboral. Esto cobra relevancia porque las actitudes individuales y estructurales de las personas pueden

atentar contra otras al usarlos en sus relaciones laborales. Esta literatura desembocó en tres libros y varios artículos. En el primer de los libros, “Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral”, editado por Francisco Galarza (2012), se encuentran cinco capítulos que abordan el problema de la discriminación en tres ámbitos salientes: la educación, el acceso a servicios públicos y el mercado laboral. En el capítulo 2, Yamada, Lizarzaburu y Samanamud (2012) buscan explicar las brechas remunerativas entre grupos étnicos en un periodo de 12 años, la cual representa entre el 11% y el 22% del total de ingresos.

Mediante un experimento, en el cual se realizaron más de 4000 envíos de currículos de vida (CV) ficticios para puestos profesionales, técnicos y no calificados en Lima Metropolitana, Galarza, Kogan y Yamada (2012) encuentran discriminación por belleza, raza y sexo. La discriminación en la primera fase de reclutamiento laboral (envío de CV) por belleza es el doble de la sexual y 1.5 veces la racial. Estas brechas se acentúan en los empleos profesionales. En el caso de los profesionales universitarios, Kogan, Kámiche y Lay (2012) exploran cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados universitarios. A partir de un análisis cuantitativo a una muestra de una universidad y de un análisis cualitativo, concluyen también que ser hombre, de raza blanca y de haber pagado la pensión más alta de la universidad aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.

Los dos libros siguientes están vinculados a un grupo en particular: los afroperuanos. En “Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú”, editado por Galarza, Yamada y Zelada (2015), se extiende el experimento de envíos de CV para documentar los diferenciales en las oportunidades de acceso al mercado laboral por parte de los afroperuanos. En los empleos profesionales, los afroperuanos reciben 38% menos llamadas que los peruanos de origen blanco. Estas dificultades para el desempeño profesional de los afroperuanos también son mostradas en el tercer libro “Profesionales afroperuan@s en el Perú: un drama anunciado” escrito por Liuba Kogan (2015). Para esto, reúne dos investigaciones en las cuales se revisa la experiencia de los jóvenes universitarios afroperuanos para convertirse en profesionales y se entrevista a reclutadores de medianas y grandes empresas, así como a *headhunters* independientes, para indagar sobre la contratación de estos profesionales.

Moreno *et al.* (2012) exploran el rol del género y la raza para explicar diferencias en contratación a personas de determinadas ocupaciones. Para esto, utilizaron información del servicio de intermediación laboral del MTPE y compararon los resultados relativos en la búsqueda de empleo de mestizos que son heterogéneos en términos de características raciales, pero homogéneos en características observables como edad, nivel educativo y experiencia. Encuentran un tratamiento discriminatorio solo cuando se compara grupos con características observables muy distintas, como es el caso de mujeres indígenas que aplican a posiciones de secretarías.

Con respecto a la calidad del empleo, Garavito (2009) analiza la vulnerabilidad en el empleo –entendida como la probabilidad de perder el empleo y salir al desempleo o hacia la inactividad, o la probabilidad de continuar trabajando en un empleo de baja calidad- y busca si hay algún tratamiento diferenciado según género y etnicidad. Encuentra que la vulnerabilidad en el empleo afecta más a las mujeres y jóvenes con menos años de estudios, los trabajadores mayores de 45 años, los trabajadores indígenas pobres, los trabajadores que no son jefes de hogar, y los trabajadores que disponen de un mayor ingreso no laboral. La existencia de brechas de género en el ingreso es bien conocida (véase, por ejemplo, Ñopo (2012)), pero no se ha explorado mucho la focalización de las mismas. En este sentido, se puede destacar el trabajo de Alfaro y Guerrero (2013), el cual documenta dicha brecha en el ámbito rural agropecuario. Muestran que la brecha es heterogénea a través de los diferentes cuantiles, siendo mayor en los de menor ingreso, y que dicha brecha se ha incrementado entre 2004 y 2011.

Monge y Flores (2014) analizan la situación actual del sistema de protección social del Perú, en base a la iniciativa del Piso de Protección Social de la OIT, así como también calculan el

costo fiscal de cerrar las brechas en el acceso a seguros de salud y pensiones de jubilación. Esta iniciativa establece cuatro garantías: (i) el acceso a un conjunto de servicios de atención de salud esenciales, (ii) el acceso de los niños a un nivel de seguridad en los ingresos, (iii) el acceso a un mínimo de seguridad de los ingresos para la población en edad de trabajar, y (iv) el acceso a seguridad de los ingresos en la vejez o en caso de invalidez. En el caso del Perú, la heterogeneidad productiva trae como consecuencia el surgimiento de segmentos poblacionales desprotegidos. Solo 30% de la población peruana en 2011 se encontraba afiliada a un sistema de jubilación y el 60%, a un seguro de salud (principalmente por la introducción del Seguro Integral de Salud). Tomando en cuenta las garantías del Piso de Protección Social, casi el 61% de las personas peruanas presentaría algún tipo de desprotección social, con mayor incidencia en las personas adultas, seguido de los niños y adultos mayores. Identifican que una de las principales brechas para lograr la garantía (ii), en el marco del nivel de protección social contemplado en la legislación peruana, es la ausencia de un seguro de desempleo, en vista de que la compensación por tiempo de servicios no tendría ningún efecto significativo para detener el deterioro del bienestar de los hogares ante la pérdida del empleo. Además, el problema en este caso no es la Ley, sino la baja aplicabilidad, puesto que solo abarca al 24% de los empleados.

Las condiciones de empleo para las mujeres y los jóvenes distan aún de ser las adecuadas en el Perú. En el caso de las mujeres, más allá de la discriminación y las brechas mencionadas, todavía no se han implementado instrumentos que ayuden a lidiar con los efectos indirectos de la fertilidad, lo cual lleva a que muchas mujeres decidan tener menos hijos o no tenerlos. Al respecto, Jaramillo (2016) nota que el 27% del incremento del empleo femenino en el mercado laboral entre 1993 y 2007 se atribuye a la reducción en las tasas de fertilidad.

El esfuerzo conjunto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y el INEI permitió llevar a cabo la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) en 2010. Esta encuesta permite conocer la distribución del tiempo de mujeres y hombres en distintas actividades y, en particular, permite visibilizar el tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado (TDNR). Esta encuesta permite dar un paso más allá del entendimiento de la división social del trabajo para poder pensar en la división sexual del trabajo, con lo cual sale a la luz –en términos estadísticos– y se genera reconocimiento sobre las distintas valoraciones a las trayectorias y jornadas laborales de mujeres y hombres. Entre los hallazgos, se resalta que las mujeres dedican 13 horas con 43 minutos semanales a la actividad culinaria, mientras que los hombres le dedican 4 horas con 2 minutos; las mujeres dedican 12 horas con 14 minutos semanales y los hombres 5 horas con 49 minutos al cuidado de bebés, niños, niñas y adolescentes; entre otros.

Con la elaboración de la ENUT, el MIMP y el INEI impulsaron la inclusión del trabajo doméstico no remunerado en las cuentas nacionales y la elaboración de una cuenta satélite al respecto. Como fruto de este trabajo, ahora es posible conocer el valor generado por el trabajo no remunerado de hombres y mujeres en el hogar. Así, para el año 2010, se encuentra que el valor del tiempo dedicado al TDNR ascendió a 84 mil 964 millones de soles (20,4% del PBI de ese año), del cual 14,1% fue generado por las mujeres y 6,3% por los hombres. En ese mismo año se contabiliza 645 millones de horas a la semana de trabajo pagado y 545 millones de horas a la semana de trabajo no pagado.

En este punto también se debe hacer mención a una categoría ocupacional que no ha recibido mucha atención y se compone principalmente de mujeres: el trabajo doméstico remunerado. Este, además, es un grupo desvalorizado por la interseccionalidad del género, estatus migratorio y bajo nivel educativo. Un estado de la cuestión puede encontrarse en Pérez (2015). Se debe destacar la creación del Grupo Sofía, el cual busca llamar la atención sobre las problemáticas de género en el mundo académico de las ciencias sociales y promover una mayor participación femenina en dicho ámbito. Así, en 2014 presentaron un libro titulado “Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú”. El libro se dedica a dos líneas relevantes: las dinámicas y trayectorias en el mercado laboral y en la educación superior.

En el caso del empleo juvenil, Chacaltana (2012) muestra que la generación joven en el Perú consiste de más de 8 millones de jóvenes en el Perú y es heterogénea. En el libro documenta los retos del empleo juvenil como la maternidad o paternidad no planificada, las transiciones educativas, la baja calidad de la educación post secundaria, la importancia de los primeros empleos (trabajo asalariado, trabajo por cuenta propia, trabajadores familiares sin remuneración y trabajo doméstico) y las migraciones. Propone un esquema de políticas a dos niveles: agregado (condicionantes macro) y específicos (transición hacia la paternidad/maternidad, de la escuela a la educación post secundaria, de la escuela al empleo, al emprendimiento, y a la migración). El empleo juvenil está caracterizado por altas tasas de desempleo (representan dos tercios de los desempleados a nivel nacional) y baja calidad del empleo: de los 8,2 millones jóvenes que residen en el Perú, 5 millones trabajan y 4 millones lo hacen en malas condiciones. Asimismo, los jóvenes que no trabajan y estudian representan el 16% de los jóvenes, de los cuales el 18% está buscando empleo.

Garavito (2015) analiza los factores determinantes de que una persona joven que vive en casa de sus padres en el Perú urbano se mantenga en el sistema educativo, aun cuando también se encuentre trabajando. Plantea un modelo de negociación entre los padres y los hijos y estima un logit multinomial en el que evalúa cuatro opciones: solo trabaja, solo estudia, estudia y trabaja, y no estudia ni trabaja. Encuentra que un mayor poder de negociación –aproximado por los ingresos no laborales de los jóvenes-, un mayor ingreso de los padres y más años de educación de estos incrementan la probabilidad de que los jóvenes se mantengan en el sistema educativo. Con respecto a la transición de la escuela al trabajo, Lavado y Martínez (2014) estudian el mercado laboral de las personas jóvenes en zonas urbanas sin estudios superiores. En particular, buscaron medir la magnitud en que los factores de oferta, tales como las características individuales y educativas, dan una mayor o menor posibilidad de insertarse en la actividad laboral, e identificar aquellos sectores económicos en los que la probabilidad para estos jóvenes de obtención de empleos adecuados (remuneración y contratos adecuados, y seguro de salud) sea mayor. Muestran que los jóvenes que han recibido capacitaciones laborales en los últimos doce años tienen 3,2 veces mayor probabilidad de encontrarse adecuadamente empleados. La obtención del empleo a través de círculos familiares o amigos incrementa dicha probabilidad en 0,3 veces, y a través de contacto directo con la misma empresa incrementa la probabilidad de tener un salario superior al mínimo en 7,9 veces. También muestran que los sectores con mayor absorción son Comercio, Servicios y Manufactura o Transportes y Comunicaciones.

Málaga, Oré y Tavera (2014) analizan las características de las personas jóvenes que no estudian, no trabajan ni se encuentran en capacitación laboral (NINI), características que representan al 17,94% de los jóvenes entre 15 y 29 años que residen en zonas urbanas. Este grupo se encuentra principalmente compuesto por mujeres (74,09%). Así, los factores determinantes para que una mujer se encuentre en condición NINI son la tenencia de hijos, si la pareja trabaja o hay varios jóvenes en el hogar y si tiene un bajo nivel educativo. Boyd (2014) estudia las decisiones de inserción laboral de los jóvenes que viven en zonas rurales. Para esto, utiliza la Encuesta Nacional de la Juventud (2011), que es la primera encuesta que permite tener representatividad del grupo estudiado. Nota que las tasas de participación son mayores para los que viven en zonas rurales que los que viven en zonas urbanas y hay una gran presencia del trabajo familiar no remunerado (39%), sobre todo en el caso de las mujeres (42,3%). Encuentra que el principal motivo por el cual se reduce la probabilidad de ingresar al mercado laboral es el de ser trabajador familiar no remunerado (una reducción de 57%) y, en menor medida, la asistencia a un centro educativo (reducción de 23%). Entre los factores que incrementan la probabilidad de inserción se encuentran: ser hombre (aumento de 16%), habitar en la costa o en la sierra (aumento de 12% y 18%, respectivamente), ser líder de algún grupo social y tener celular (aumento de 9%). Arguye que una explicación detrás de esto es que la decisión de trabajar y estudiar se toma a nivel del hogar y no de manera personal. Finalmente, un punto relevante es el impacto que han tenido los programas iniciados en el gobierno anterior sobre el mercado laboral. Torres y Salinas (2014) presentan una evaluación

de impacto del programa Pensión 65 –programa social creado en 2011 con el fin de otorgar una transferencia monetaria mensual a adultos mayores en condición de extrema pobreza sobre las horas trabajadas de la población adulta mayor. A partir de distintas metodologías, no encuentran una disminución de la jornada laboral en la semana para toda la población de adultos mayores beneficiarios; sin embargo, sí encuentran evidencia de un impacto heterogéneo del programa dependiendo del sexo, ubicación geográfica y estatus de pobreza del beneficiario. Así, la mayor reducción se concentra en las mujeres de zonas urbanas, las cuales reducen entre 5 a 7 horas a la semana su jornada laboral como consecuencia del programa.

2. Impacto de las investigaciones en políticas públicas

Algunos de los temas desarrollados por las investigaciones en el área de empleo han estado relacionados con las políticas públicas planteadas por el gobierno anterior y durante el primer semestre del gobierno actual. Con el fin de sintetizar esta información, se utilizará el enfoque integrado propuesto por la OIT (2014), el cual organiza las políticas públicas de transición a la formalidad en cuatro ejes: productividad, normas, incentivos y fiscalización. Debe notarse que, si bien este esquema fue pensado inicialmente en las políticas orientadas a la reducción de la informalidad, también nos puede resultar útil para incorporar otras medidas importantes del gobierno en diversos aspectos del empleo.

Una anotación importante es que, al elaborar esta sección, hemos constatado una reducida evaluación de los programas de empleo. Tenemos conocimiento de que instituciones como el Ministerio de Economía y Finanzas y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del empleo (Fondoempleo) tienen una política de seguimiento y evaluación ex - post. No obstante, con excepción de algunos programas específicos como Projovent, no hemos podido encontrar evaluaciones con carácter académico.

2.1 Productividad

Una intervención articulada de carácter macro, aprobada en 2014, es el Plan Nacional de Diversificación Productiva a cargo del Ministerio de la Producción. Uno de sus cuatro objetivos es la reducción de la informalidad laboral de ese año en diez puntos porcentuales a 2021 y en veinte puntos porcentuales a 2030 (véase Decreto Supremo N° 004-2014-PRODUCE). Los tres ejes del Plan son afines a la transformación estructural sobre la que tanto se ha llamado la atención: promoción de la diversificación productiva, adecuación de regulaciones y simplificación administrativa, y expansión de la productividad. No se encuentran estudios que evalúen los alcances de estas estrategias en el empleo, tales como la creación los Centros de Innovación Tecnológica (CITE), la financiación de emprendimientos, el Programa de Apoyo a Clústeres, el Desarrollo de Proveedores para Mipymes, entre otros.

Otra iniciativa, también de carácter macro y orientada al cambio de la estructura productiva, es la creación del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, el cual tiene como objetivo aumentar la productividad media de los trabajadores en 15%, reducir el empleo informal en 5% y bajar los costos logísticos de 32% a 23% del producto. Para esto, guía su trabajo de acuerdo a ocho líneas estratégicas: (i) desarrollo productivo y empresarial, (ii) ciencia, tecnología e innovación, (iii) internacionalización, (iv) infraestructura, logística y transportes, (v) tecnologías de la información y de las comunicaciones, (vi) capital humano, (vii) facilitación de negocios, y (viii) recursos naturales y energía. En el caso particular del desarrollo productivo, han identificado más de 60 programas de este tipo, ejecutados desde diversos ministerios y sobrepuestos a diversos niveles entre sí, lo cual motiva un marco institucional con la capacidad de articularlos. Así, esperan contar al 2018 con la reformulación y evaluación de los 10 proyectos más importantes vinculados al desarrollo productivo. Este Consejo tiene una agenda con un horizonte temporal entre 2014 y 2018, y presenta evaluaciones semestrales.

El trabajo de Chacaltana, Díaz y Rosas-Shady (2015) hace hincapié en la mejora de la formación para el trabajo para lograr incrementos sostenidos de la productividad laboral. El MTPE tiene tres programas orientados a desarrollar habilidades para el trabajo. “Trabaja Perú”, creado en 2011, busca mejorar la empleabilidad de la población en condición de pobreza o pobreza extrema, financiando proyectos de infraestructura básica. En el mismo año se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú” (ahora llamado “Impulsa Perú”), el cual ofrece capacitación laboral, certificación de competencias laborales, y asistencia técnica para emprendedores. El tercer programa,

“Jóvenes Productivos”, busca facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral. Una evaluación de una versión previa de este último programa fue realizado por Díaz y Rosas-Shady (2016).

Lavado, Rigolini y Yamada (2016) recomiendan, por un lado, otorgar un crédito fiscal a las grandes empresas que tienen capacidad de ofrecer capacitaciones y, por otro lado, financiar completamente la capacitación a trabajadores de empresas más pequeñas. El presente gobierno ha mostrado su entusiasmo por reforzar los programas de capacitación. Por ejemplo, el MTPE está buscando incrementar los convenios de capacitación con las empresas, orientados a jóvenes que no tienen formación técnica o profesional. Para esto, han reducido los trámites necesarios para realizar este tipo de convenios, aunque se debe notar que aún hay espacio para realizar reformas en este aspecto.

Lavado, Martínez y Yamada (2016) llaman la atención sobre las primas salariales que obtienen los egresados de universidades de buena calidad con respecto a los de una institución de menor calidad. En este sentido, Chacaltana, Díaz y Rosas-Shady (2015) proponen que una manera de promover la mejora en la calidad de la formación para el trabajo es mejorando la información laboral y vocacional. Al respecto, el gobierno ha avanzado bastante inaugurando dos portales web, “Ponte en Carrera” y “Proyecta tu Futuro” en el año 2015 y 2016, respectivamente. Estas plataformas tienen como objetivo brindar información y acceso a servicios que permitan delinear y desarrollar las trayectorias laborales de los jóvenes. Yamada y Oviedo (2016) calculan el valor social del observatorio “Ponte en carrera”, el cual se encuentra entre 4.5 y 112.6 millones de soles para el primer año de difusión.

2.2 Normas

Una de las metas más salientes del gobierno actual es lograr que el 60% de los trabajadores se encuentren en condición de formalidad al 2021. La experiencia internacional y nacional ha mostrado que muchas unidades económicas no conocen en su totalidad qué implica y qué se requiere para tener una empresa formal o trabajadores formales. De ahí que el MTPE se haya propuesto realizar al menos una vez al mes y a nivel nacional la feria “Formalízate ahora”, en la que se reúnen diversas instituciones estatales como la SUNAT, la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), la Oficina de Normalización Previsional (ONP), entre otras. Al respecto, Jaramillo (2013) y Alcázar y Jaramillo (2012), mediante un estudio experimental, han mostrado que, aun subsidiando el costo de inscripción y ofreciendo acompañamiento en el proceso, solo una de cuatro microempresas obtuvo la licencia de funcionamiento.

En el Perú, existen actualmente alrededor de 40 regímenes laborales, de los cuales el 60% son de la actividad privada y el restante, de la pública. La discusión sobre los costos laborales ha sido bastante reducida en estos últimos años y, en particular, la discusión económica al respecto es incipiente. Esto es muy importante porque el Perú, a diferencia de otros países de la región, no tiene un sistema laboral legal, sino una miríada de regímenes. Esta dispersión y la falta de atención a este tema por parte de la academia pueden llevar a discusiones de tipo ideológico, en lugar de discusiones con carácter analítico y basadas en evidencia.

Otro aspecto normativo que se puede mencionar es el de la RMV. Entre el año 2011 y 2016 se han decretado cuatro aumentos nominales del salario mínimo, que lo llevaron de 600 a 850 soles. Al respecto, Tello (2014) sugiere que incrementos en la RMV puede tener un efecto positivo sobre el sector informal independiente. Jaramillo (2012) señala que los incrementos de la RMV solo podrían tener un efecto focalizado sobre un segmento de los trabajadores e incluso podría afectar negativamente a aquellos trabajadores cuya remuneración es cercana a la RMV. En adición a lo anterior, Díaz (2014) encuentra que en 2011 el incumplimiento del salario mínimo alcanzaba al 39% en el ámbito nacional.

En esta sección también se debe destacar los avances que se han realizado para incluir a grupos vulnerables. Garavito (2009) ha mostrado que la vulnerabilidad en el empleo afecta más a las mujeres con menos años de estudios. Jaramillo (2016), por su parte, destaca la

relación entre el incremento del empleo femenino y la reducción en las tasas de fertilidad. Kogan, Galarza y Yamada (2012) exploran la discriminación por belleza, raza y sexo. De un modo similar, Moreno *et al.* (2012) estudian el rol que tiene el género y la raza para explicar diferencias en contratación a personas de determinadas ocupaciones. En este sentido, se han decretado nuevos derechos laborales para dar facilidades a las trabajadoras que sufren violencia familiar. También nuevas modalidades como el Teletrabajo –con la cual los trabajadores desempeñan sus labores usando las Tecnologías de la Información y Comunicación sin la necesidad de acudir al centro de trabajo- permiten la inclusión de colectivos que requieren mayor flexibilidad, como suele ser el caso de las mujeres y los discapacitados. Con respecto a este último grupo, en diciembre de 2012, entró en vigencia la Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece una cuota de empleados con discapacidad de 3% para las empresas del sector privado con más de 50 trabajadores y una de 5% para el sector público. No obstante, no se encuentran estudios que evalúen los instrumentos existentes para la inclusión de grupos vulnerables, ni que propongan métodos alternativos para incluirlos. Al respecto, Jaramillo (2016) narra cómo la legislación norteamericana orientada a promover el empleo de personas con discapacidad trajo efectos contrarios a los esperados.

2.3 Incentivos

Un aspecto muy importante para la realidad peruana es que mientras más costoso sea cumplir con la Ley, son mayores los incentivos para actuar fuera de ella, como bien destaca Jaramillo (2016). Debido a lo anterior, se han diseñado políticas públicas asociadas a la tributación y la extensión de la protección social. Actualmente en el Perú se cuenta con cuatro regímenes tributarios: Régimen General, Régimen Especial de Impuesto a la Renta, Nuevo Régimen Único Simplificado, y Régimen MYPE Tributario (vigente desde enero de 2017).

En relación a este tipo de políticas, Tello (2014) muestra que los costos laborales derivados de impuestos reducen el tamaño del sector formal, aunque es un efecto bastante focalizado, y Yamada *et al.* (2016) también apoyan la idea de que las reducciones en las tasas impositivas sobre la planilla contribuyen a disminuir la informalidad, aunque llaman la atención sobre otros tipos de costos, como los costos de búsqueda. Asimismo, Machado (2014) encuentra que la reducción de costos, como los impuestos, tiene un efecto bastante pequeño sobre el tamaño de la economía informal.

En este aspecto se debe recordar que, con el fin de reducir la informalidad laboral, en diciembre de 2014 el Gobierno implementó el Régimen Laboral para Jóvenes (denominada coloquialmente “Ley Pulpín”), la cual fue derogada tan solo un mes después de su publicación. La Ley consistía en un régimen especial orientado a aumentar la empleabilidad y formalización de los jóvenes entre 18 y 24 años. La idea era que a través de créditos tributarios y reducción de costos laborales (seguridad social y otros beneficios), las empresas tuvieran los incentivos de contratar formalmente a jóvenes que estaban desempleados o en la informalidad, y proveer capacitación.

2.4 Fiscalización

Las acciones orientadas a la capacidad del cumplimiento de las normas se pueden dividir en dos grandes ejes: la cultura del cumplimiento y el fortalecimiento institucional. No ha sido posible identificar estudios que aborden los factores determinantes del incumplimiento de la legislación. Con respecto al fortalecimiento institucional, si bien no se encuentra aportes recientes de la academia, vale la pena destacar los avances que ha realizado el Gobierno.

En 2014 se aprobó la Estrategia Sectorial del Ministerio de Trabajo para la Formalización Laboral (véase Resolución Ministerial N° 205-2014-TR) con la meta de reducir la informalidad laboral en el segmento asalariado privado en cuatro puntos porcentuales. Dicha estrategia se articulaba en tres niveles de acción: mejora de la capacidad de las unidades económicas para cumplir con los estándares tributarios, registrales y laborales (mayor valor agregado e

incremento sostenido de la productividad); hacer más atractivo el acceso a la formalidad; y fortalecimiento de la capacidad del Estado para hacer efectiva la regulación laboral (cumplimiento e inspecciones). Este planteamiento es acorde con varias de las investigaciones revisadas en este y el anterior balance que enfatizan la necesidad de promover políticas que incrementen la productividad laboral. Sin embargo, este Plan no cuenta con un enfoque sectorial, como fue analizado por Chacaltana (2016). Tampoco se encuentra literatura que evalúe los avances de las medidas propuestas.

En la década pasada se instauró la planilla electrónica. Esta herramienta permitiría eliminar los costos de tramitación de las planillas de pago físicas y de los libros de registro laborales, así como también permitiría mayor eficiencia de las acciones institucionales para el uso efectivo de la información que se contiene en estos registros. Lo anterior desembocó en el Operativo Nacional sobre Registro de Trabajadores Obligatorio (Plan RETO), el cual tenía como objetivo reducir la informalidad laboral al incorporar en planilla a los trabajadores asalariados privados no registrados y verificar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social. No se encuentra ninguna evaluación ex – post del programa. Los esfuerzos por fortalecer la capacidad del Estado para hacer cumplir las normas llevaron a la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en 2014. Esta institución tiene como objetivo hacer más eficiente el sistema inspectivo, haciendo uso de la planilla electrónica. Al 2017, se encuentran once intendencias regionales en funcionamiento.

3. Percepciones de los expertos sobre diversos aspectos del empleo e informalidad en el Perú, 2011-2016

Con el fin de complementar la información recogida en la literatura revisada y obtener una visión más completa de la agenda para el próximo quinquenio, se entrevistó a nueve investigadores –afiliados a distintas instituciones- con alguna vinculación al tema del empleo (ver lista de entrevistados en el anexo 1). Los temas explorados estuvieron relacionados a la producción académica sobre el empleo, el vínculo entre la academia y el sector público, sus apreciaciones sobre el empleo informal y las medidas para reducirlo, el empleo rural, entre otros. A continuación se resumirán algunos puntos de consenso y otros de discusión.

3.1 Entre la academia y el sector público

El tema del empleo y la informalidad es una de las áreas más amplias e interesantes de estudiar por la complejidad de dimensiones que abarca y por su vinculación a la agenda del gobierno. Por ello, llama la atención que los especialistas en el tema sean pocos, aun reconociendo que la academia en el Perú es bastante pequeña. También llama la atención que, como pudo verse en la sección anterior, el impacto de la investigación sobre las políticas públicas sea bastante reducido. De ahí que algunos investigadores sugieran que el enfoque no debería estar en la lista de temas por investigar, sino en la formación de especialistas. A diferencia de otras áreas de estudio, no se ha dado una continuidad en la formación de especialistas y, por lo tanto, no existe una comunidad institucionalizada.

Esta discusión se vuelve relevante por dos motivos. Primero, permite dar luces sobre el tipo de apoyo que instituciones como el CIES puede brindar a este tipo de especialistas. Se requiere, asimismo, de una política de fondos para investigaciones de más largo plazo que pueden ser co-financiadas con el sector privado a través de distintas modalidades. Existe también la percepción de que la Ley de Promoción de la Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación Tecnológica no ha resultado beneficiosa por la complejidad de sus requisitos. Segundo, permite entender que la articulación entre la academia y el sector público sería más provechosa y eficiente si se convoca a algunos investigadores para que piensen sobre una serie de temas en particular y puedan exponer sus ideas al sector público relevante. La idea detrás de esto es que a veces el sector público no sabe formular preguntas de investigación; la academia tiene poco conocimiento sobre cómo aplicar e implementar políticas, haciendo que muchas de sus propuestas de política sean inviables; y existe un espacio para aprovechar la producción de datos desde la misma gestión del Estado. Este tipo de estrategias resultarían beneficiosas porque, a un bajo costo, la academia podría tener un mayor conocimiento de los procesos y obstáculos que enfrenta el sector público, y este último se vería beneficiado de ideas innovadoras.

Otro aspecto que se destaca es el de la producción de datos. No existen datos con frecuencia no muy espaciada que sean buenos y representativos a nivel nacional. Los datos de frecuencia regular son de empresas formales y grandes, lo cual nos da información sesgada sobre el mercado de trabajo a nivel geográfico y a nivel productivo (solo muestra la punta más moderna). Por ello, las estadísticas que usen este tipo de datos deben ser tratadas con cuidado y no hacer inferencias con ellos. Este problema se presenta para el análisis del empleo y de los salarios. La distribución salarial es heterogénea entre el sector moderno y el de las microempresas, y al interior de dichos sectores también hay bastante variabilidad. Si estos datos no son correctos, no va a ser posible, por ejemplo, elaborar políticas de impuestos sobre ingresos laborales.

Algunos puntos de colaboración entre ambas partes podrían ser los siguientes:

- a. El Consejo Nacional de la Competitividad y Formalización (CNCF) está elaborando una estrategia de formalización. Se podría identificar puntos de la propuesta y estudiarlos tanto teórica como empíricamente.
- b. El INEI ha elaborado unas medidas de informalidad laboral y productiva, a nivel regional y nacional: ¿qué tan rigurosas son conceptualmente?, ¿qué tan robustas son empíricamente?
- c. Ampliar el conocimiento sobre el sector privado: encuestas de firmas, distintos tamaños, propensión a la informalidad, incentivos tributarios y regulatorios. El trabajo puede ser conjunto con el INEI, pero con guía académica.

3.2 Informalidad

Las percepciones sobre el tema de la informalidad son muy diversas, llevando a que algunos incluso prefieran evitar el uso del término. No obstante, existen dos puntos de consenso entre todos los entrevistados: tenemos que aproximarnos a la informalidad no como un fenómeno único, sino múltiple; y debemos pensar en la formalidad como un punto de llegada. Las causas y las medidas de política para cada tipo de informalidad son muy distintas. No tomar esto en consideración puede llevarnos a incurrir en la discusión sobre un indicador estadístico sin un significado claro, lo cual podría conducir a la implementación de políticas (sobre todo, de corto plazo) poco útiles. Por ejemplo, podría llevar a pensar que la informalidad es tanto un problema de recaudación, como de acceso a seguridad social y cumplimiento de la normativa laboral. Definiciones con motivos en común, pero que requieren de miradas distintas.

¿Qué ha permitido la reducción de la informalidad? Si bien se destaca el crecimiento económico como uno de los medios más importantes para reducirla, se ha probado que su elasticidad es bastante baja. En otras palabras, para las tasas a las que ha crecido el Perú, la reducción de la informalidad ha sido irrisoria. También se ha notado que los subsidios a la oferta, como es el caso del Nuevo RUS, el fortalecimiento de SUNAFIL, entre otros, no ha resultado ser muy efectivo. Lo que aún no se ha probado son esquemas de incentivos tales como el acceso a mayor financiamiento.

Otro punto a tomar en cuenta, y sobre el que no se ha explorado mucho, es el factor cultural. Esto exige estudios de carácter interdisciplinario puesto que se requiere las visiones de otras disciplinas de las ciencias sociales, ya sea como estudios de caso u otras metodologías, para aproximarnos a la complejidad del escenario. Las explicaciones de carácter cultural deben verse por el lado de oferta y demanda, dado que no es únicamente la reproducción intergeneracional y los efectos de pares los que influyen en la decisión de ser formal, sino que los consumidores también valoran los bienes y servicios producidos de manera informal por diversos motivos (adaptabilidad, rapidez, comodidad, bajos precios, etc.). Más aun, hay una demanda por bienes informales por parte de un segmento de bajos ingresos, lo que corresponde a una distribución de ingresos desigual. Esto lleva a que algunos consideren los bienes producidos de manera informal como bienes inferiores (una relación inversa entre la demanda por el bien y los ingresos). Tomando en cuenta todo lo anterior, lo que se debe hacer es identificar nichos de informalidad y hacer políticas específicas.

Una primera distinción es entre formalidad empresarial y laboral. Con respecto a este último tipo de informalidad, se sugiere que no es únicamente cuestión de reducción de costos. Una primera explicación reside en observar las dinámicas o trayectorias de las microempresas. Dicho proceso tiene una primera etapa de incremento del valor agregado, luego de la cual recién se realizaría la transición del trabajador familiar no remunerado a un trabajador asalariado, y luego al cumplimiento de la normativa laboral. El cumplimiento de la normativa tributaria y laboral en las primeras etapas de este proceso es muy difícil puesto que las MYPES presentan una alta vulnerabilidad a los choques del mercado y una esperanza de vida bastante corta, y no ven ningún beneficio en registrarse ni registrar a sus empleados. En este

punto en particular, se podría entender que la formalización de las MYPES se daría como consecuencia del desarrollo de las mismas y no al contrario. Así, el pago de impuestos a la renta por parte de las microempresas no debería capturar toda nuestra atención, sino la elaboración de incentivos dinámicos con promesas de crecimiento. Esto último debe venir acompañado de un análisis sobre en qué medida se puede bajar los impuestos sin causar desequilibrios fiscales y sopesar si para este grupo de personas nos interesa más la inclusión o la recaudación.

Entonces, se reconoce que existe heterogeneidad en la estructura productiva del país, e incluso a nivel de microempresas. Así, la tarea pendiente es la de potenciar la capacidad productiva mediante el fortalecimiento de las MYPES que tengan proyectos viables. Estas no requieren únicamente cambio de leyes y disminución de costos a la formalización, sino incentivos financieros (mediante microcréditos, créditos, depósitos, *factoring* y el fortalecimiento de instituciones como el COFIDE) y no financieros (capacitación técnica, incentivos tributarios). Un incentivo no tributario que tiene bastante espacio de mejora es el de brindar información, por ejemplo, a partir de ruedas de negocios que funcionen bien o recibir la ayuda del Estado para reducir costos de transacción (como el acceso a la exportación, traducciones de y a otros idiomas para facilitar la comunicación y el comercio, etc.).

Una segunda distinción es pensar qué es informalidad en el caso de los independientes. Se arguye que el punto relevante aquí no es la informalidad laboral (entendida como el acceso a seguridad social), sino la tenencia de un número RUC y emitir alguna boleta. Para este grupo en particular podrían funcionar algunas medidas como la inclusión financiera y el uso de tecnologías (como aplicaciones móviles) para monitorearlos. Además, este grupo debe sentir que existe algún incentivo para formalizarse. Por esta razón, la labor de instituciones como la SUNAT debería ser de apoyo en lugar de fiscalización. Entonces, debe quedar claro que, a riesgo de sobre-simplificar, podemos ver a los trabajadores informales independientes en dos grandes grupos (el “*missing middle*”): los de sobrevivencia y aquellos que tienen la capacidad de crecer desde sus propias empresas. Los primeros son los que tienen una productividad tan baja que no podrían ser fácilmente empleados en trabajo asalariado y se vuelven auto-empleados. Una forma de ayudarlos sería facilitar su inserción, a través de capacitaciones y otros programas, al trabajo asalariado. Los segundos son los que requieren de políticas de inclusión financiera, inserción en cadenas productivas y otros incentivos.

Otro punto a destacar es que el argumento del bienestar social –esto es, el registro en planilla para acceder a la protección social- puede resultar débil para muchos trabajadores porque no consideran tan importante el aseguramiento en salud o pensiones. Por ejemplo, Levy (2008) sostiene, para el caso de México, que los costos asociados a la seguridad y protección social lleva a la segmentación del mercado laboral. Propone un sistema de seguridad social universal, financiado por los impuestos al consumo. El efecto negativo que se podría generar por el incremento de un impuesto regresivo, se compensaría con transferencias directas. Más allá de las propuestas del libro mencionado, el autor revisa los factores que determinan la valorización de la seguridad social por parte de un trabajador. El argumento es que, aun cuando el trabajador pueda costear un seguro público o privado, puede suceder que no quiera hacerlo, que no quiera adquirir todos en el mismo momento o en las mismas proporciones. Esto implica que los objetivos del gobierno no son necesariamente los mismos objetivos de los trabajadores. Más aun, la valorización de estos bienes o servicios por parte del trabajador puede no coincidir con sus costos monetarios.

Algunos temas sugeridos para la discusión son los siguientes:

- a. La relación entre la informalidad y la eficiencia de los trabajadores: ¿existen “*trade-offs*”?

- b. La relación entre la informalidad y la flexibilidad de las firmas: ¿es la relación simple o compleja?
- c. La informalidad y el ciclo económico: ¿es la informalidad contracíclica, sirviendo como una *safety net* para los trabajadores?
- d. Mecanismos de formalización: ¿varias políticas complementarias o una solución específica?

3.3 Empleo rural

El empleo rural ha sido muy poco estudiado en los últimos años puesto que la discusión en el mundo rural ha girado en torno a la productividad, los ingresos y la diversificación. Existe consenso sobre un incremento en la productividad agrícola, el aumento del dinamismo del mundo rural y la modernización de la agricultura. Entre los factores destacados se encuentra la conexión (en transportes y telecomunicaciones), lo cual ha permitido una mayor salida de los productos así como también una mayor adquisición de insumos. También se destacan las mejores prácticas agrícolas, sobre todo en ganadería. Es interesante notar que gran parte de la adopción de nuevas técnicas está asociada al aprendizaje que se da por medio de los proveedores y la cercanía a centros poblados. No obstante, se distinguen cuatro problemas en el mundo rural: problemas de escala; problemas de gerencia; aversión al riesgo; y aversión a la incertidumbre.

Si bien se observa una modernización del mundo rural, también se han modificado las aspiraciones. Esto genera un problema de comparabilidad en periodos de largo plazo y resulta muy difícil elaborar un indicador de bienestar. Por ejemplo, no se ha encontrado una buena manera de realizar deflataciones de largo plazo puesto que, para el mundo rural, la canasta relevante ya no es la misma y los índices de precios al consumidor (IPC) no son comparables. Un ejemplo notable es que en la década de 1980 la electricidad y la gasolina no eran partes del IPC, elementos que sí deben tenerse en consideración actualmente. Entonces, a grandes rasgos, las condiciones de vida en el mundo rural han mejorado y empeorado en algunas situaciones. Ha incrementado la productividad y la competitividad, pero aún más de la mitad de los caminos rurales se encuentra en mal estado, persisten altos niveles de pobreza y precariedad y, lo que es más importante, existe una alta vulnerabilidad. La transición entre pobre y no pobre no asume una seguridad en los ingresos, por lo cual, si los activos no se encuentran consolidados, los shocks catastróficos pueden hacer caer a estas personas rápidamente en la pobreza.

Con respecto a las condiciones de empleo, debe notarse que, a diferencia del mundo urbano, en el rural la unidad de análisis ya no es el individuo, sino el hogar. Esto conlleva estrategias colectivas ya sea en manejo de riesgos o en diversificación de las fuentes de ingreso, y que no se piense en términos de empleo formal o informal. Dicho esto, el trabajo familiar no remunerado se vuelve un tema pendiente por estudiar por diversos motivos. Para comenzar, no se tiene un buen entendimiento del trabajo familiar no remunerado como categoría estadística, si no se conocen las dinámicas de poder de decisión intra-hogar: ¿quién toma las decisiones de inversión, ahorro y producción en el hogar? Además, tampoco se ha estudiado las transiciones a otras categorías ocupacionales, las cuales pueden tener un sesgo muy diferenciado entre hombres y mujeres.

Las estrategias de diversificación de ingresos son tópicos muy interesantes y que no terminan de ser comprendidos por su complejidad. Entre estos, se encuentra que las migraciones temporales y las personas que reportan tener más de un trabajo se han casi duplicado entre 1994 y 2012. De este modo, lo que se observa es un balance entre las ventajas de la diversificación y la especialización. Se puede demarcar una primera etapa de diversificación hasta un punto de corte (usualmente alrededor de la línea de pobreza) y una segunda etapa de mayor especialización.

Las estrategias de diversificación son diversas. Un primer componente es el del empleo rural no agropecuario (ERNA). Este puede ser de varios tipos, los cuales demandan distintas

políticas: es el empleo de aquellos que lo utilizan como estrategia de sobrevivencia; el que busca generar empleo a partir de creación de pequeños negocios, como se evidencia con el programa Haku Wiñay; y otros prefieren abandonar la agricultura por cuenta propia para pasar a ser trabajadores remunerados aunque también en la agricultura. Otra estrategia es la de la migración temporal. La expansión de las telecomunicaciones y de los caminos ha incrementado el menú de opciones, lo cual ha llevado a estrategias familiares más completas, como es el caso de la diversificación geográfica (doble residencia).

Con respecto al manejo de riesgos (evento con variabilidad conocida) y de incertidumbre (distribución desconocida), la discusión de política es distinta. En el primer caso, se necesita de seguros; en el segundo, de información. La aversión a ambos afectan las ganancias por innovar: a medida que el agricultor es más pobre, enfrenta riesgos más altos y prefiere no innovar. Otra fuente de productividad es la ganancia de economías de escala (reducción de los costos medios gracias al incremento de la producción), las cuales, teóricamente, se pueden alcanzar de dos modos: dinamizando el mercado de tierra y generando asociatividad. Dinamizar el mercado de tierras es complicado porque en el campo las tierras no solo son un activo productivo, sino que funcionan como una pensión. Así, cabe preguntarse el efecto de programas, como Pensión 65, sobre el mercado de tierras. Existen casos de éxito con las asociaciones, pero se observa un problema de desconfianza y de resistencia a trabajar con otros. Las razones detrás de esto se sustentan en la historia y en la ausencia de mecanismos institucionales para solucionar problemas comunes.

Las estrategias de diversificación de ingresos en el mundo rural llevan a una estructura del empleo bastante particular. Partiendo del punto en que la unidad de análisis no es el trabajador, sino el hogar: ¿cómo podemos pensar los derechos laborales? Más aun, y reconociendo que el origen del fenómeno es urbano, ¿cómo podemos pensar la informalidad laboral en el trabajo agropecuario? Si esta es definida como la tenencia de determinados derechos laborales, la informalidad agrícola se encuentra a niveles alrededor del 90%, pero existen varios matices que merecen ser explicados. Primero, si como elemento inicial para la formalización consideramos a los contratos escritos, muchos opinan que la extensión de los mismos no es algo viable porque es una cultura muy oral. Segundo, la formalización no tiene ningún beneficio inmediato para los hogares de alta vulnerabilidad. En estos casos, más allá de la recolección de un monotributo, lo que se vuelve relevante es establecer algún tipo de relación con el fin de obtener información. Para esto, se debe establecer formas de formalizar *de facto* tales como inclusión financiera, incentivos para que los pagos sucedan a través de plataformas, generar algún registro por medio de los comerciantes de insumos, ofreciendo algún tipo de seguro agropecuario, generar asociatividad entre productores (crear estructuras de incentivos para aprovechar los beneficios de las economías de escala y ámbito, manteniendo la individualidad de los productores), y mejoras en el manejo de riesgos e incertidumbre. La idea sería entender a la formalidad como consecuencia de la mayor competitividad, potenciada a partir de los cuatro problemas base descritos anteriormente. Tercero, notar que el grupo de pequeños productores que no está obligado a pagar impuesto a la renta tampoco tiene acceso a crédito tributario. Sin embargo, sí paga otro tipo de impuestos, como el IGV, por medio de la compra de insumos. En casos como estos, la carga tributaria puede ser más alta que la de un productor formal, por lo cual se podría pensar en mecanismos como la recuperación de las cadenas de IGV.

3.4 Otros temas

La capacitación puede resultar útil para aliviar algunos problemas del empleo. Sin embargo, visto que hay pocas evaluaciones –de impacto y de procesos de gestión- relacionadas con este tipo de programas, no es claro cuánto se puede conseguir ni qué tan rápido. En el caso de las MYPES, cuya tasa de mortalidad es alta, la capacitación empresarial podría ser útil, aunque teniendo en cuenta la sostenibilidad y viabilidad de sus proyectos. Es importante enfatizar sobre la pertinencia de la capacitación y el puente con las empresas. Otros

mecanismos útiles podrían ser los sistemas de becas, reducción de impuestos y la secundaria técnica. En el caso de particular de los jóvenes, hay poco conocimiento sobre sus expectativas (y esto explica parcialmente por qué la Ley de Empleo Juvenil no funcionó) y sobre si realmente funciona como mecanismo de inserción. También se destaca que mejorar la oferta laboral mediante capacitaciones puede ser dañino si no hay cambios en la demanda. Lo anterior lleva a algunos a decir que no existe un conocimiento muy claro de la estructura productiva del Perú, en la cual hay muchas MYPES. También se nota que existe poco interés en promover empleo a las empresas más grandes y debemos pensar en cómo facilitar el traslado de microempresas a trabajar con empresas más grandes.

Otro punto sobre el que se discutió fue la productividad, en particular, sobre por qué no han subido tanto los salarios en los últimos años. Entre las dos fuentes principales de productividad, educación y rotación laboral, se indica que esta última no ha sido muy estudiada en el Perú. Se observa que los trabajadores no se mantienen mucho tiempo en un empleo: ¿cuánto capital humano se destruye y cuánta productividad se pierde por movimientos muy frecuentes?, ¿qué tipos de movimientos son los más relevantes y a qué tipo de trabajadores afecta más? Esto tiene relación con los tipos de contratos, sobre todo los de corto plazo: ¿por qué los empleos ahora duran menos?, ¿por qué la productividad no crece desde sus factores?

4. Agenda de investigación en el área de empleo e informalidad, 2017-2021

El planteamiento de esta agenda de investigación se realizó tomando en cuenta los avances y vacíos de la literatura revisada, el diagnóstico del mercado laboral peruano y los objetivos de política del actual gobierno, las líneas de trabajo poco atendidas e identificadas por los investigadores entrevistados, y las sugerencias realizadas en el Consejo Consultivo del Sector Público y del taller de validación con el Ministerio de Trabajo. La agenda está compuesta de cuatro grandes temas: informalidad, calidad del empleo, desarrollo productivo y mercado laboral, y futuro del trabajo.

4.1 Informalidad

La informalidad en el Perú es aproximadamente 73%. Esta ha disminuido aproximadamente 0,75 puntos porcentuales por año desde 2005. Sin embargo, esta caída es desalentadora puesto que el Perú ha estado creciendo a una tasa anual promedio de 5%. De hecho, para el nivel de PBI per cápita que tiene el Perú (US\$ 11-12 mil), la tasa de informalidad debería estar entre 15 y 20 puntos porcentuales más bajo, es decir entre 55% y 60%. En otras palabras, 2,5 millones menos de personas informales. No obstante, estos valores deben ser tomados únicamente como referencia puesto, debido a que la composición de los PBI de cada país es distinta, no es posible realizar una comparación directa.

4.1.1 Causas de la informalidad en el Perú

¿Cuáles son las causas de la informalidad? Para contestar a esta interrogante, primero debemos caracterizar la informalidad y comprender sus causas para el contexto nacional. ¿Calzamos en la definición de informalidad debido a causas económicas, institucionales o fiscalizadoras? ¿O será una mezcla heterogénea de las tres? Perú ha tenido un crecimiento promedio de 4% a 6% anual en la década de 2000. Este boom económico incrementó los ingresos de todos los trabajadores, incluyendo los de los trabajadores informales. Sin embargo, un incremento de salarios no se da porque los empresarios son más generosos. Un incremento de salarios debería responder a un incremento en productividad. Entonces, ¿los trabajadores informales se volvieron más productivos en la última década?

Según datos del INEI, en el Perú se mantiene una baja productividad total de los factores a nivel empleo. Asimismo, el sector que ha levantado y concentrado la productividad en el país es el de las grandes empresas (Garnero, 2012). Aún se mantiene una baja productividad y esta se encuentra asociada a los bajos niveles educativos, tanto en cantidad como calidad. Estos bajos niveles educativos se concentran en trabajadores (tanto independientes como dependientes) que laboran en microempresas (empresas de menos de 10 trabajadores). Una mirada a los datos muestra que los sectores con mayor porcentaje de independientes presentan las tasas de informalidad más altas: Transporte y Telecomunicaciones, Comercio, Agro y Pesca, y Hoteles y Restaurantes. Construcción parece ser la excepción: pocos independientes y mucha informalidad. Además, los sectores con mayor cantidad de microempresas presentan las tasas de informalidad más altas. Entre estos se encuentran Transporte y Telecomunicaciones, Comercio, Agro y Pesca, y Hoteles y Restaurantes. Estos tienen tasas de informalidad de casi 80% y alrededor del 75% de sus trabajadores trabajan en microempresas de 1 a 4 trabajadores.

Los intentos de disminuir los costos de la formalización (régimen especiales de impuesto a la renta o trámites menos costosos para la formalización) para este grupo han sido infructuosos ya que ese no es el motivo subyacente. El verdadero motivo es que no son lo suficientemente productivos y solo subsisten para sobrevivir. Este grupo de empresas es excluido o empujado hacia la informalidad. Se puede observar una mezcla de causas económicas (falta de productividad) e institucionales (exclusión) de la informalidad. Lamentablemente, en este grupo se encuentran los pequeños emprendedores. Uno de los mitos que debe cambiar en el Perú es que nuestro país es un país de emprendedores. No lo

es. Los cursos o capacitaciones de emprendimiento que se realizan por todo el Perú no tienen un efecto significativo sobre el incremento de la productividad de las personas y, por ende, sobre la productividad: de cada 100 personas capacitadas, solo 5 tienen éxito como emprendedores.

Entonces, ¿todo se debe a baja productividad y causas institucionales de exclusión? Las causas económicas relacionadas a la relación costo-beneficio no afectan a las microempresas por no ser productivas. No obstante, existe un grupo de empresas que son lo suficientemente productivas, pero que escapan de la formalidad porque enfrentan muchos costos para generar utilidades y crecer. En estos casos no importa cuánto se simplifique el proceso o reduzcan los costos. Si los beneficios de la formalización no convencen a la MYPE, esta no se formalizará. Si la red de proveedores y de clientes es informal, no conviene ser formal. Si mi cultura me empuja a ser informal y sacarle la vuelta al sistema, entonces nunca decidiré ser formal. Asimismo, si el nivel de fiscalización del Estado no genera suficientes costos para que me convierta en un empleado o empleador formal, no lo seré. En este grupo se encuentran las personas que laboran en pequeñas (entre 10 y 49 trabajadores) y medianas (entre 50 y 200 trabajadores) empresas, tanto dependientes como independientes.

Como se puede observar, en Perú la informalidad parece ser una mezcla de causas económicas y de decisión (escape) relacionadas con causas institucionales (normas, corrupción, exclusión, cultura) y fiscalizadoras. Sin embargo, las tres causas no son excluyentes. Cada país presenta historia, instituciones y marcos legales distintos y, por ello, en algunos lugares pesan más unas causas que otras. Lo importante es reconocer la estructura de cada economía para que las políticas sean las ideales. En este caso, se puede observar que las políticas deberán ser diferentes de acuerdo al tamaño de empresa (microempresa, pequeña, mediana o gran empresa) y los sectores económicos.

No existe un documento que caracterice y cuantifique las causas de la informalidad en el Perú. Se destaca la contribución de Lavado y Campos (2017), quienes caracterizan la informalidad laboral a nivel geográfico, por tamaño de empresa y por sectores, haciendo énfasis en los diferenciales en productividad. Aparte de ello, lo que se tiene hasta el momento son piezas de rompecabezas. Estas piezas están compuestas por información cuantitativa y opiniones. La principal pieza con respecto a la información cuantitativa es ofrecida por el INEI a través de la Cuenta Satélite y de las Encuestas Nacionales de Hogares. Para el año 2016, el INEI ha sacado un informe que ayuda a dar luces acerca de dónde se encuentra la informalidad. También es notable el trabajo de Loayza (2008), Tello (2014) y Chacaltana (2016) quienes han buscado definir la informalidad y agrupar sus causas a través de la literatura histórica y estadística descriptiva. En contraste, la literatura sobre informalidad está llena de opiniones acerca de lo que se puede hacer para reducir la informalidad, basados en la intuición y en las potenciales causas de la informalidad, pero sin sustento empírico. Es por este motivo que no se sabe si las políticas que se han venido implementando en el Perú desde hace 15 años han tenido un impacto sobre la informalidad. Mucho menos se conoce qué es lo que ha funcionado y qué es lo que no. Y se necesita de una base teórica rigurosa antes de aplicar políticas de reducción de la informalidad. De este modo, se requiere tener estudios que caractericen las causas y consecuencias de la informalidad de manera particular, teniendo en cuenta la heterogeneidad a nivel de firmas, sectores, regiones, capacidad instalada y trabajadores. Algunos estudios de la región que pueden servir como marco de referencia son Albrecht *et al.* (2009), Flórez (2014), y Navarro y Tejada (2015).

Entre dichas políticas se puede mencionar cómo en la década de 1990 se redujeron las indemnizaciones por despidos, se facilitó el uso de contratos laborales a tiempo parcial y se gestionó la Ley de Fomento del Empleo. Básicamente, se hizo más fácil ser formal. Aun así, la informalidad no se redujo significativamente. Luego, durante la década de 2000, se crearon regímenes simplificados para reducir los costos y trámites asociados a la formalización. Sin embargo, la informalidad tampoco se redujo. Las reducciones impositivas y burocráticas tampoco funcionaron significativamente debido a que, según la literatura, en ciertos países tales como Perú y República Dominicana las microempresas informales perciben mayores

beneficios de mantenerse fuera del radar del Estado (Perry *et al.*, 2007). Por ello, la reducción de las tasas impositivas y la reducción de la “tramitología” no serían suficientes para lograr un cambio en la informalidad. Asimismo, abordando estudios tales como los de Loayza y Rigolini (2006), se demostró que, en el largo plazo, la informalidad es mayor en países con menor PBI per cápita y con altos costos ligados a la formalización mientras que, en el corto plazo, la informalidad demuestra ser significativamente contra cíclica.

4.1.2 *La experiencia internacional e identificación de enfoques integradores para las políticas públicas*

Es importante observar las políticas ya aplicadas por los diferentes países para la reducción de la informalidad y si éstas fueron satisfactorias o no. Según la OIT, la informalidad no agrícola en América Latina y el Caribe (14 países) se ha reducido de 50,1% a 46,8% del año 2009 al 2012. De los tres componentes que integran el empleo informal, 30,5% de informalidad se debe a empleo informal en sector informal (márgenes extensivos), 11,4% a empleo informal en el sector formal (márgenes intensivos) y 4,9% al empleo informal en el sector de hogares (Ulyseas, 2015; OIT, 2014). Al desagregarlo por categoría ocupacional, la mayor concentración de informalidad relativa a su categoría se encuentra en el trabajador independiente (por cuenta propia) con un 82,3% de informales, seguido de los trabajadores domésticos (77,5%) y los asalariados de microempresas (1-10 trabajadores) (58,6%).

Argentina, Brasil, México y Colombia – a diferencia de Perú – presentan señales de economías segmentadas. Sus mercados más productivos son los formales y los no productivos son excluidos hacia el mercado informal. Estas pequeñas empresas poco productivas no pueden asumir el costo de formalizarse. ¿Qué se ha hecho en estos países? Primero, se redujo el costo de entrada al sector formal. México implementó el Sistema de Apertura Rápida de Empresas que permitía a las MYPE completar el proceso de registro en dos días. De igual manera, Colombia implementó un Portal Nacional de Creación de Empresas donde la MYPE podía registrarse en un día. Los resultados en ambos países fueron exitosos (Bruhn, 2008; Cárdenas y Rozo, 2007). Luego, se redujeron los montos y la burocracia asociada al pago de tributos. En Brasil, se implementaron dos regímenes especiales - MEI y SIMPLES - enfocados en facilitar la tributación para las MYPE de dos o más trabajadores, respectivamente. Básicamente se reemplaza el pago de impuesto a la renta por un único pago. En Argentina, igualmente, se estableció un Monotributo para las MYPE. En ambos países se obtuvo resultados satisfactorios sobre reducción de informalidad (de Paula y Scheinkman, 2007; Santa María y Rozo, 2008).

Perú y República Dominicana han implementado medidas similares a las mencionadas, pero con resultados poco satisfactorios por lo ya explicado. Recordemos que dichas empresas realizan un análisis costo-beneficio para decidir. No basta con reducir los costos, también se deben incrementar los beneficios. Para lograrlo, se propone una mejora en los incentivos positivos para unirse al sector formal - como el acceso al crédito, asistencia técnica, entre otros – y una mejora en el nivel de fiscalización de la ley para incrementar el costo de oportunidad de seguir siendo informal.

De hecho, cuando España empieza su periodo democrático, su estructura económica era parecida a la peruana y dominicana: los pequeños empresarios preferían ser informales. Durante la década de 1990, se implementó un paquete de medidas destinadas a reducir la informalidad e incrementar la recaudación. Primero, se redujeron los costos de ser formal: simplificación del sistema tributario y facilidades para la contratación temporal. Segundo, se mejoró el rol fiscalizador: se crearon bases de datos para compilar toda la información de los contribuyentes y se reforzaron las sanciones para los infractores. Tercero, se mejoró la estrategia de comunicación con la población: el gasto de los impuestos se volvió más transparente y se realizaron campañas en los medios públicos para fomentar el cumplimiento. Finalmente, se realizó una transformación dentro de los organismos del Estado para buscar eficiencia en la recolección y auditoría. Según Farrell (2006), estas medidas causaron un

aumento del 75% en la recolección de impuestos del país y una reducción del 40% del empleo informal.

La evidencia internacional es una válida referencia para proponer políticas de solución a cualquier problema. Identificar cómo otros países han tenido éxito y aplicar las mismas soluciones al contexto nacional para solucionar problemas comunes. Sin embargo, como hemos visto, puede ser una herramienta peligrosa si no se tiene claro el diagnóstico del problema al que nos enfrentamos. Brasil, Colombia y México combatieron la informalidad de su país con herramientas clásicas de simplificación y reducción de costos. Perú, por su lado, utilizando las mismas herramientas no lo ha logrado. Perú, al tener una economía informal dominada por una combinación de factores de exclusión y escape, debe proponer medidas integrales para mejorar el problema de informalidad. El caso español es un buen ejemplo: la formalidad no solo se tornó accesible – menos costos – para las empresas y trabajadores, sino que se tornó atractiva – más beneficios. Y, además, el gobierno implementó fuertes sanciones para quienes incumplían la ley. Asimismo, será importante tener en cuenta la estructura de la empresa y sus redes de proveedores y clientes.

Por ejemplo, desde 2004 en Argentina se pusieron en práctica políticas que buscaban reducir los costos laborales salariales y no salariales, como el programa de simplificación registral (“Mi simplificación”) para las empresas. La investigación de este caso fue realizada por Ronconi y Colina (2011) cuyos resultados obtenidos fueron positivos pero pequeños sobre el total de los registros realizados. En Brasil, Chahad y Macedo (2003) muestran que si bien los cambios en la Constitución, que apuntaban a transformar a los trabajadores informales (por cuenta propia) en micro emprendedores legales al facilitar el registro y reducir los costos de los aportes a la seguridad social, generaron un mayor respeto hacia la ley por parte de los empleadores y una mayor conciencia de los derechos por parte de los trabajadores, no tuvieron un efecto significativo en reducir la informalidad laboral. Para el caso chileno, Todd y Joubert (2011) simularon un modelo para estimar los impactos de la reforma en el ahorro previsional en el mercado laboral chileno, y concluyeron que, si bien se ayudó a incentivar un mayor ahorro por parte de los trabajadores, no tuvo el efecto de desincentivar el trabajo en el sector informal de las personas mayores de 50 años y más. Finalmente en Perú, Chong, Galdo y Saavedra (2008) realizaron una evaluación de impacto del programa de entrenamiento juvenil “Projovent”, el cual tenía el objetivo de aumentar la empleabilidad y la productividad de jóvenes de escasos recursos vía entrenamiento en empleos específicos, pero dada la reducida cobertura, los efectos de equilibrio general sobre el mercado laboral fueron insignificantes.

Si bien la informalidad se mantiene en grandes proporciones en muchos de los países de América Latina y el Caribe, se destaca que en los casos de políticas para la informalidad con enfoques integrados, la reducción de la misma ha sido mucho más robusta (OIT, 2014). Los enfoques integrados implican realizar políticas para mejorar cuatro temas importantes: productividad, normas, incentivos y fiscalización. En este marco se puede responder algunas de las siguientes preguntas: ¿cómo identificar la necesidad de “ser formal” y cómo impacta en autoempleo?, ¿qué factores –más allá de los económicos- influyen en la cultura del cumplimiento?, ¿cuál es la real dimensión de los costos laborales como origen de la informalidad?, ¿cuáles son las medidas de política económica más eficaces y eficientes para reducir la informalidad?, ¿cuál es el efecto de la regulación tributaria sobre el crecimiento potencial y la productividad de las empresas?, ¿cómo mejorar la empleabilidad formal de los jóvenes?, ¿cuál es la mejor manera de promover el crecimiento de las micro y pequeñas empresas: financiamiento, inserción en cadenas de producción, capacitación, etc.?

4.2 Calidad del empleo

La calidad del empleo, las condiciones dignas de trabajo y la inclusión de poblaciones vulnerables y minorías son factores relevantes para un análisis completo del mercado laboral. Por esta razón se debe profundizar su análisis en las próximas investigaciones. En primer lugar, se puede llamar la atención sobre el empleo femenino: ¿qué tanto se ha avanzado en

términos de igualdad salarial?, ¿qué factores obstaculizan disminuir la brecha de ingresos?, ¿qué condiciones potencialmente discriminatorias se encuentran en la legislación laboral y qué normas o incentivos se pueden proponer para promover la igualdad de oportunidades a las mujeres y minorías de género?

De modo similar, se ha encontrado un vacío con respecto al empleo juvenil. En la introducción se mostró que, al tercer trimestre de 2016, la tasa de desocupación juvenil alcanzó el 11%. Además, la derogación de la Ley de Empleo Juvenil nos enseñó que flexibilizar el mercado laboral mediante normas probablemente no sea el mejor camino para enfrentar este problema. Las razones que explican el descontento con una ley de este tipo deben ser explorados para que episodios como este no se vuelvan a repetir. Se hace mucho énfasis sobre el empleo juvenil puesto que las consecuencias de un mercado laboral poco favorable para los jóvenes van más allá de los indicadores del empleo, incidiendo sobre el embarazo adolescente, el crimen, el consumo de sustancias nocivas y otros comportamientos de riesgo.

También se debe hacer mención a los esfuerzos que está realizando el gobierno para incluir a personas con discapacidad. Así pues, resulta importante evaluar sus efectos. Otros temas relevantes sobre los que se ha notado un vacío en la literatura laboral es el de la inclusión de grupos especiales como los pueblos indígenas, la revisión de los avances referentes a la libertad de asociación, las medidas y sus impactos para combatir el trabajo forzoso e infantil, y el estudio del empleo en las diferentes etapas de la vida.

Un punto especial sobre el que se requiere extender la literatura es el de la protección social. Este es un indicador fundamental de las condiciones de trabajo. Un primer punto de partida es el análisis de las normas y los costos laborales. Desde la disciplina económica, un aporte considerable puede ser la definición de “costo” y sobre el análisis de los sistemas de protección social. Así, surgen preguntas como: ¿cuál es el costo relevante: costo en proporción al salario base, costo por hora, costo laboral unitario, la participación laboral en los ingresos nacionales (*labour share*)?, ¿cuál es la manera más eficiente y justa de repartir los costos laborales, sin perjuicio del trabajador ni empleador?, ¿se están desmantelando los sistemas de protección social?, ¿es viable un seguro de desempleo y qué diseño debería tener?, ¿el aseguramiento universal de salud es el mejor camino?, ¿los sistemas de protección social deberían ser únicos o segmentarse de acuerdo a diversos criterios?, ¿qué tipo de financiamiento y sistemas de protección son viables en el Perú?

Por otro lado, según datos del INEI, al inicio del milenio la población sub-empleada representaba alrededor del 65% de la PEA, porcentaje que se incrementó hasta 73% en 2005. A partir de ese año, el sub-empleo por horas e ingresos ha venido disminuyendo y actualmente representa un poco menos de la mitad de la población. En el balance se han podido encontrar diversos estudios que intentan explicar las causas de estas altas cifras y han propuesto algunas medidas para reducirlas.

El primer punto a destacar son las brechas en la formación para el trabajo, ya sea a partir de la educación técnica o universitaria, o de la capacitación. De este modo, resulta relevante desarrollar investigaciones que evalúen formas creativas y eficientes de articular la educación, la producción y el trabajo. Así, surgen preguntas como: ¿qué tipos de capacitación existen y cómo deberían ser financiadas?, ¿en qué momento se debería iniciar la formación para el trabajo? Con respecto a este último punto, se vuelve relevante pensar en la educación práctica articulada con la educación formal, como es el caso de la secundaria técnica, o maneras alternativas de proveer herramientas prácticas a jóvenes con una alta probabilidad de abandonar los estudios a temprana edad.

Relacionado a lo anterior es conocer cómo los jóvenes toman decisiones sobre su formación. Al respecto, se han realizado bastantes avances con la provisión de información con portales web como Ponte en Carrera. Se debe profundizar en cómo los jóvenes usan estas herramientas y qué otros factores son relevantes en el proceso de toma de decisiones. Para aproximarse a esto, se necesita de diversas miradas ya sea a partir de métodos cualitativos, experimentales, entre otros y a partir de distintas disciplinas como la antropología, sociología, psicología y neurociencia.

Otro tema importante es conocer las competencias requeridas en el mercado laboral. Esto debe orientarse a segmentos específicos como el de los jóvenes de 18 a 29 años y adultos de 30 a más. Lo anterior puede complementarse de un análisis más profundo acerca de cómo desarrollar las competencias blandas. En particular, cómo se debe diseñar y planificar la capacitación orientada a las habilidades socio-emocionales.

Por último, existe un vacío en la literatura relacionado a la inserción al mercado laboral de las personas que se han mantenido en la inactividad por un largo periodo. Diversos estudios, discutidos en el previo y presente balance, han mostrado que muchas personas pasan a la inactividad por el desaliento que les genera no encontrar empleo y notan la destrucción de habilidades cognitivas y socio-emocionales como resultado de un amplio periodo de inactividad. Estos grupos de personas pueden ser diversos como las amas de casa, los reos, entre otros. Entonces, la investigación podría ayudar a responder preguntas como: ¿qué tipo de capacitación se puede realizar para aquellos que desean re-insertarse al mercado laboral?, ¿esta capacitación debe ir acompañada de otros programas complementarios?

4.3 Desarrollo productivo y mercado laboral

En la revisión de literatura realizada, se ha identificado poca producción con respecto a la caracterización de la heterogénea estructura productiva del Perú. Aún más escasa es la literatura que trata de manera simultánea el tema del desarrollo productivo y del mercado laboral. La importancia de este tema no es menor pues si bien se ha avanzado mucho en caracterizar y comprender los determinantes de la oferta laboral, aún queda un gran desconocimiento sobre la demanda laboral. Es claro que sin una estrategia robusta de desarrollo productivo, no vamos a poder tener un crecimiento consolidado de la demanda laboral ni formalización sostenible. De hecho, el objetivo 8 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas -“crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, con generación de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos”- contempla este vínculo.

Es notable que el Perú haya reducido la pobreza en más de la mitad en menos de diez años; no obstante, muchos de estos nuevos no pobres enfrentan vulnerabilidad en los ingresos y a otros tipos de riesgos, y se encuentran en condición de informalidad laboral. De este modo, se requieren estudios que identifiquen las interrelaciones entre sectores productivos y su impacto sobre el empleo. Relacionado a esto es la investigación sobre el vacío estructural en las firmas: “*the missing middle*”. Otra línea de investigación a seguir es la difusión de tecnología entre los sectores y entre los trabajadores. Esto puede estar muy relacionado a la migración intersectorial e intrasectorial de los trabajadores. Una serie de preguntas de investigación específicas a (i) la relación entre políticas de desarrollo productivo y generación de empleo, (ii) la participación de los trabajadores en la cooperación público-privada, (iii) las capacidades técnicas, operativas y políticas de las organizaciones empresariales y laborales, (iv) la colaboración entre empleadores y trabajadores en planta, (v) políticas de desarrollo para no transables, (vi) la inserción en cadenas globales de valor, (vii) desarrollo de las calificaciones y el capital humano, (viii) el nuevo paradigma sobre la formulación e implementación de políticas, y (ix) la productividad del sector público, se pueden encontrar en OIT (2016c).

Para realizar este tipo de estudios, se puede hacer uso de bases de datos alternativas a las encuestas de hogares, como es el caso de las encuestas de firmas o las cuentas nacionales. La Cuenta Satélite de la Economía Informal realizada por el INEI puede dar luces sobre el tamaño de la economía informal. Esto permitirá realizar un análisis más profundo de la demanda o de la productividad empresarial, y generar modelos a nivel de sectores. En este punto instituciones como el CIES pueden ayudar en proveer capacitaciones para el manejo y difusión de estas bases.

4.4 Futuro del trabajo

La discusión sobre el futuro del trabajo ha cobrado mucha relevancia en los últimos años como lo pueden documentar diversos estudios y eventos de organismos internacionales, tales como OIT (2015, 2016), WEF (2016), Banco Mundial (2016), OCDE (2015), BID (2016), CEPAL (2016), entre otros. La motivación de estos estudios es que están ocurriendo cambios en el mundo que pueden tener incidencia directa sobre el empleo. Entre estos cambios, se destacan los acelerados cambios tecnológicos, siendo tan relevantes que incluso algunos llaman a esto la “cuarta revolución industrial” (Schwab, 2016).

El informe de la OIT (2016) podría servir de guía para los estudios que quieran abordar este tema. Proponen tres factores que moldean el futuro del trabajo: demografía, crecimiento económico y estructura productiva, y la tecnología. ¿Por qué esto sería relevante para el Perú? Con respecto a la demografía, es bien conocido que el bono demográfico en el Perú se va a terminar alrededor de 2049. El envejecimiento y reducción de la población incidirá sobre casi todos los aspectos de la estructura económica: los sistemas de educación, los patrones de consumo, la fuerza laboral, los sistemas de protección social, el crecimiento de la economía del cuidado, entre otros. Se requieren investigaciones que dimensionen estos efectos y propongan políticas que permitan realizar una transición que asegure condiciones de vida dignas para todos. El crecimiento económico y la estructura productiva es un aspecto que resalta desde hace muchos años como un motor fundamental para generar empleo de calidad para toda la mano de obra, especialmente para los jóvenes. En este sentido, se vuelven relevantes los estudios que evalúen los avances en el Plan de Diversificación Productiva. El último factor, la tecnología, es del que menos se posee información no solo para el Perú, sino para América Latina y el Caribe. Si bien puede resultar muy lejano, e incluso inverosímil, un futuro en el que la tecnología amenace la fuerza laboral peruana, se debe tomar en cuenta que sus efectos ya se están viendo en otros países más desarrollados como Japón y Alemania. Visto el rezago que posee nuestro país en la adquisición de tecnologías (como es el caso de la telefonía móvil y el internet), esto nos da el tiempo para pensar en las políticas que puedan incidir en un futuro mejor.

Lo anterior nos lleva a preguntas como: ¿cuál será el efecto de los cambios en la estructura demográfica sobre el empleo?, ¿qué sectores serán más afectados y cuáles más beneficiados por el desarrollo tecnológico?, ¿cuáles serán las profesiones técnicas y universitarias más demandadas?, ¿cómo podemos imaginar la formación para el trabajo del futuro? Lo último es particularmente relevante porque el conocimiento se irá haciendo obsoleto más rápidamente: ¿necesitamos educación formal que dure tantos años o, por el contrario, fomentar el auto-aprendizaje y laboratorios de educación práctica de breve duración?, ¿cuáles son las habilidades del futuro y cómo debemos desarrollarlas?

En el centro de trabajo también se observarán cambios. No se cuenta con información sobre el ritmo de adquisición de tecnologías de las empresas, pero esto será relevante para observar los procesos de automatización y las estrategias de las empresas. Indudablemente, la mayor intensidad tecnológica llevará a una acentuación del ratio capital/trabajo, lo que podría ser una potencial fuente de mayor desigualdad. ¿Cómo se deberá equilibrar la eficiencia y reducción de costos por la adquisición de tecnologías con la contratación de trabajadores? Sin extendernos a un horizonte de largo plazo, actualmente podemos evidenciar algunos cambios en las relaciones laborales, lo que lleva a las formas atípicas de empleo (OIT, 2016b). Esto es particularmente relevante en el Perú, donde se ha visto una reducción de las relaciones laborales estables y de largo plazo, y se ha visto un incremento de formas no estándar de empleo tales como el empleo temporal, y existe la evidencia en otros países de relaciones laborales ambiguas tales como el trabajo a demanda o por medio de una plataforma. ¿Cuáles son los esquemas de protección social más apropiados para este tipo de trabajadores? En países como Corea del Sur, se ha propuesto la compra de *vouchers* para trabajadores a demanda como contribución a la seguridad social. Lo anterior lleva a otras preguntas, como: ¿cómo será la negociación colectiva en el futuro?, ¿la fuerza laboral del futuro tendrá una preferencia por el trabajo asalariado o independiente?

Finalmente, se debe destacar que el Perú ya dio un primer paso en la legislación laboral al tener una normativa referida al teletrabajo. ¿Qué impacto ha tenido sobre el empleo y la vida de los trabajadores que usan esta modalidad?, ¿qué puestos pueden ser “teletrabajables”?, ¿qué perfiles y competencias debe tener un trabajador que se rige bajo esta modalidad?, ¿qué avances se pueden tener bajo esta modalidad para lograr un mejor empate entre la demanda y oferta en el mercado laboral?

5. Referencias bibliográficas

- Albrecht, J., Navarro, L., & Vroman, S. (2009). The Effects of Labour Market Policies in an Economy with an Informal Sector. *The Economic Journal*, 1105-1129. Obtenido de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2009.02268.x/abstract>
- Alcázar, L., & Jaramillo, M. (2012). *El impacto de la licencia municipal en el desempeño de las microempresas en el Cercado de Lima*. GRADE.
- Alfaro, D., & Guerrero, E. (2013). *Brechas de género en el ingreso: Una mirada más allá de la media en el sector agropecuario*. CIES.
- Baldárrago, E. (2014). *Informalidad laboral en el Sur del Perú: Determinantes y Brecha Salarial entre formales e informales*. CIES.
- Banco Mundial. (2016). *World Development Report 2016: Digital Dividends*. Obtenido de <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>
- Banco Mundial. (2011). *Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más influyente*. Lima: Banco Mundial.
- Bardales, J. (2012). *Generación de empresas formales en el Perú: magnitud, coadyuvantes y barreras a nivel sectorial y regional*. CIES.
- Beuermann, D., & Sánchez, A. (2010). *Los efectos de choques transitorios en resultados de largo plazo: efectos adversos del clima en la acumulación de capital humano en los Andes Peruanos*. CIES.
- BID - Banco Interamericano de Desarrollo. (2016). *Empleos en tiempos inciertos*.
- Boyd, C. (2014). Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos. *Revista Economía*, 9-40.
- Bruhn, M. (2008). *License to Sell: The Effect of Business Registration Reform On Entrepreneurial Activity in Mexico*. Banco Mundial.
- Cárdenas, M., & Roza, S. (2007). Análisis de la informalidad empresarial en Colombia. *Fedesarrollo*.
- CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*. CEPAL.
- Céspedes, N. (2012). *Creación y Destrucción de Empleos en Economías Informales*. CIES.
- Céspedes, N. (Octubre de 2015). *Crecer no es Suficiente para Reducir la Informalidad*. BCRP.
- Céspedes, N., & Ramírez, N. (2016). Estimación de la productividad total de los factores en el Perú: enfoque primal y dual. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 43-68). Lima: Universidad del Pacífico.
- Céspedes, N., Aquije, M., Sánchez, A., & Vera Tudela, R. (2016). Productividad sectorial en el Perú: un análisis a nivel de firmas. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 69-92). Lima: Universidad del Pacífico.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). La productividad en el Perú: un panorama general. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, implicancias y determinantes* (págs. 9-40). Lima: Universidad del Pacífico.
- Chacaltana, J. (2016). Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización. *Revista CEPAL*, 47-68.
- Chacaltana, J. (2012). *Transiciones juveniles y trayectoria laboral: el caso peruano*. Lima: OIT.
- Chacaltana, J., Díaz, J., & Rosas-Shady, D. (2015). *Hacia un sistema de formación continua de la fuerza laboral en el Perú*. BID y OIT.
- Chahad, J., & Macedo, R. (2003). A evolução do emprego no período 1992-2001 e a ampliação do mercado formal brasileiro desde 1999. En J. Chahad, & P. Pichetti, *Mercado de Trabalho no Brasil - padres de comportamento e transformações institucionais*. São Paulo: Editora LTr.
- Chahuara, P., & Baldeón, H. (2010). *La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009*. CIES.

- Chong, A., Galdo, J., & Saavedra-Chanduvi, J. (2008). Informality and Productivity in the Labor Market: Peru 1986-2011. *Journal of Economic Policy Reform*, 229-245.
- de Paula, A., & Scheinkman, J. (2009). *The Informal Sector: An Equilibrium Model and Some Empirical Evidence from Brazil*. Obtenido de PIER Working Paper: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1517201>
- Del Valle, M. (2009). *Impacto del ajuste de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y la informalidad*. BCRP.
- Díaz, J. (2014). Formalización empresarial y laboral. En R. Infante, & J. Chacaltana, *Hacia un desarrollo inclusivo: el caso del Perú* (págs. 173-260). Santiago de Chile: CEPAL y OIT.
- Díaz, J. (2014). Leve mejoría en el cumplimiento, pero limitado por la alta informalidad. En A. Marinakis, *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: el peso de los factores económicos e institucionales* (págs. 173-230). Santiago de Chile: OIT.
- Díaz, J., & Rosas-Shady, D. (Abril de 2016). *Impact Evaluation of the Job Youth Training Program Projoven*. BID.
- Díaz, J., Arias, O., & Vera Tudela, D. (2016). Los retornos de las habilidades cognitivas y socio-emocionales en el Perú. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 195-220). Lima: Universidad del Pacífico.
- Escobal, Javier y Carmen Ponce (Eds.) (2016) *Combinando protección social con generación de oportunidades económicas: una evaluación de los avances del programa Haku Wiñay*. Lima: GRADE.
- Farrell, D. (2006). *Tackling the informal economy*. McKinsey.
- Flórez, L. (2014). *The Search and Matching Equilibrium in an Economy with an Informal Sector: A Positive Analysis of Labor Market Policies*. Bogotá: Banco de la República.
- Forum, W. E. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>
- Galarza, F., & Díaz, G. (2016). Infraestructura y productividad de la agricultura a pequeña escala en el Perú. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 93-122). Lima: Universidad del Pacífico.
- Galarza, F., Kogan, L., & Yamada, G. (2012). Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. En F. Galarza, *Discriminación en el Perú : exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (págs. 103-136). Lima: Universidad del Pacífico.
- Galarza, F., Yamada, G., & Zelada, C. (2015). *Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Gamero, J. (2012). *Determinantes de la productividad laboral en el país*. Lima: INEI y BID.
- Garavito, C. (2009). *Vulnerabilidad en el Empleo: Género y Etnicidad*. CIES.
- Garavito, C. (2014). Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano. *Revista Economía*, 117-148.
- Gonzales de Olarte, E. (2015). *Una economía incompleta. Perú 1950-2007. Análisis estructural*. Lima: PUCP, IEP.
- Herrera, J., & Hidalgo, N. (2014). Dynamics of informal microenterprises and poverty in Peru: a panel approach. En J. Cling, S. Lagrée, M. Razafindrakoto, & F. Roubaud, *The Informal Economy in Developing Countries*. Oxford y Nueva York: Routledge.
- Huaroto, C. (2010). *Efecto de la Adopción del Internet en la Productividad de las MYPE en el Perú*. CIES.
- INEI. (2016). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2015*. INEI.
- INEI. (2016). *Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado*. Lima: INEI y MIMP.
- INEI . (2011). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010: principales resultados*. Lima: INEI y MIMP.

- Infante, R., Chacaltana, J., & Higa, M. (2014). Aspectos estructurales del desempeño macroeconómico del Perú. Situación actual, perspectivas y políticas. En R. Infante, & J. Chacaltana, *Hacia un desarrollo inclusivo: el caso del Perú* (págs. 97-172). Santiago de Chile: CEPAL y OIT.
- Jaramillo, M. (2012). *Ajustes del mercado laboral ante cambios en el salario mínimo: La experiencia de la década de 2000*. GRADE.
- Jaramillo, M. (2013). *Is there demand for formality among informal firms? Evidence from microfirms in downtown Lima*. GRADE.
- Jaramillo, M. (2016). *Effects of fertility on women's working status*. GRADE.
- Jaramillo, M. (2016). La perspectiva económica de la regulación laboral y la legislación laboral peruana. *Laborem*, 29-43.
- Kogan, L. (2015). *Profesionales afroperuan@s en Lima: un drama anunciado*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Kogan, L., Kámiche, J., & Lay, P. (2012). ¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico. En F. Galarza, *Discriminación en el Perú : exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (págs. 137-218). Lima: Universidad del Pacífico.
- Lavado, P. & Campos, D. (2017). *Characterizing the Informal Economy in Peru: Measurement, Heterogeneity and Policies*. Mimeo.
- Lavado, P., Martínez, J., & Yamada, G. (2016). Calidad de la educación superior y desigualdad en los retornos en el Perú, 2012. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 221-250). Lima: Universidad del Pacífico.
- Lavado, P., Rigolini, J., & Yamada, G. (2016). Dándole al Perú un impulso de productividad: hacia un sistema de educación continua y capacitación laboral. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 277-304). Lima: Universidad del Pacífico.
- Lavado, P., Yamada, G., Guillén, A., & Solís, S. (Diciembre de 2016). *Efectos de costo de despido, impuesto a la renta y productividad sobre la informalidad: un modelo de búsqueda de empleo para el Perú*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Lavado, P. & Martínez, J. (2014). La transición de la escuela al trabajo: análisis de la oferta y demanda de empleo de jóvenes sin estudios superiores universitarios en zonas urbanas. *Revista Economía*, 41-94.
- León, J., Sánchez, M., & Jopen, G. (2016). *Determinantes del acceso y uso de servicios financieros de las microempresas en el Perú*. PUCP.
- Levy, S. (2008). *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington D.C.: The Brookings Institution.
- Loayza, N. (2008). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. BCRP.
- Loayza, N., & Rigolini, J. (2006). *Informality Trends and Cycles*. Banco Mundial.
- Machado, R. (2014). The Informal Economy in Peru: Magnitude and Determinants, 1980-2011. *Apuntes*, 191-227.
- Málaga, R., Oré, T. & Tavera, J. (2014). Jóvenes que no trabajan ni estudian: el caso peruano. *Revista Economía*, 95-132.
- Martínez, I. (2012). *El rol del desempleo en la determinación del salario: evidencia empírica para Lima Metropolitana*. CIES.
- Monge, A. & Flores, S. (2014). Pisos de protección social en el Perú: evaluación y políticas. En R. Infante, & J. Chacaltana, *Hacia un desarrollo inclusivo: el caso del Perú* (págs. 173-260). Santiago de Chile: CEPAL y OIT.
- Moreno, M., Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2012). Detecting Gender and Racial Discrimination in Hiring Through Monitoring Intermediation Services: The Case of Selected Occupations in Metropolitan Lima, Peru. *World Development*, 315-328.

- Navarro, L., & Tejada, M. (2015). *On the Interaction between Public Sector Employment and Minimum Wage in a Search and Matching Model*. LACER-LACEA.
- Ñopo, H. (2012). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean. *World Bank Publications, The World Bank, number 11953, December*.
- OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *The Future of Productivity*. OCDE.
- Paz, P., & Urrutia, C. (2016). Crecimiento económico y evolución de los salarios en el Perú: 1998-2012. En N. Céspedes, P. Lavado, & N. Ramírez, *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (págs. 251-276). Lima: Universidad del Pacífico.
- Pérez, L. (Febrero de 2015). *¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Raunelli, J., Power, M. & Galarza, F. (2016). Why do entrepreneurs leave the market? An explanation from experimental economics in Peru. *Revista Economía*, 187-228.
- Reyna, D., & Céspedes, N. (Diciembre de 2016). *La Oferta Laboral en Perú*. BCRP.
- Rodríguez, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Revista Economía*, 33-101.
- Ronconi, L., & Colina, J. (2011). *Simplificación del registro laboral en Argentina: Logros obtenidos y problemas pendientes*. Inter-American Development Bank.
- Santa María, M., & Roza, S. (2008). *Informalidad empresarial en Colombia: alternativas para impulsar la productividad, el empleo y los ingresos*. Fedesarrollo.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. WEF.
- Távora, J., Gonzales de Olarte, E., & Del Pozo, J. (2014). Heterogeneidad estructural y articulación productiva en el Perú: evolución y estrategias. En R. Infante, & J. Chacaltana, *Hacia un desarrollo inclusivo: el caso del Perú* (págs. 39-96). Santiago de Chile: CEPAL y OIT.
- Tello, M. (2016). *Eslabonamientos y generación de empleo de productos en industrias extractivas del Perú*. Obtenido de PUCP: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD421.pdf>
- Tello, M. (2014). *¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?* CIES.
- Tello, M. (2012). Labor Productivity in Peru: 1997-2007. *Journal of CENTRUM Cathedra*, 115-142.
- Tello, M. (2011). *Los efectos goteo (trickle down effects) del crecimiento: un análisis del desempeño económico del sector informal a nivel de regiones en el Perú, 2005-2009*. Obtenido de PUCP: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2011-02-04.pdf>
- Todd, P., & Joubert, C. (2011). *Impacto de la reforma previsional de Chile de 2008 sobre la participación de la fuerza laboral, el ahorro previsional y la equidad de género*. Santiago de Chile: Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile.
- Torres, J., & Salinas, C. (2014). *Impacto laboral potencial del acceso a Pensión 65: un primer análisis*. CIES.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2014). *Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2015). *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. OIT.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2016a). *Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe*. OIT.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2016b). *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. OIT.

- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2016c). *Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo: áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- Tello, M. (2011). Creación y destrucción de empleos en el sector manufacturero del Perú: 2002-2007. *Revista Economía*, 64-108.
- Toyama, J. (2014). La rigidez laboral peruana. *Revista Poder*.
- Valdivia, M. (2015). Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 33-51.
- Vargas, S. (comp.) (2014). *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Lima, IEP, 2014.
- Ventura, E. (2012). *Análisis de la heterogeneidad en los retornos a la educación en función del gasto público regional*. CIES.
- Verdera, F. (2014). Do limits exist to informality growth in South America? A preliminary exploration. En J. Cling, S. Lagrée, M. Razafindrakoto, & F. Roubaud, *The Informal Economy in Developing Countries*. Oxford y New York: Routledge.
- Webb, R. (2013). *Conexión y despegue rural*. Lima: Instituto del Perú - USMP.
- Yamada, G., & Bacigalupo, J. L. (2012). Empleo. En *La investigación económica y social en el Perú. Balance 2007-2011 y agenda 2012-2016* (págs. 167-210). Lima: CIES.
- Yamada, G., & Oviedo, N. (Diciembre de 2016). *Educación superior y subempleo profesional: ¿una creciente burbuja mundial?* Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Yamada, G., Lavado, P., & Oviedo, N. (Diciembre de 2016). *La evidencia de rendimientos de la educación superior a partir de "Ponte en Carrera"*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Yamada, G., Lavado, P., Franco, A., & Abusada, E. (Diciembre de 2016). *First impressions matter for life: the contribution of skills for the first job*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Yamada, G., Lizarzaburu, A., & Samanamud, K. (2012). La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano. En F. Galarza, *Discriminación en el Perú : exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (págs. 61-102). Lima: Universidad del Pacífico.

Anexos

Anexo 1 - Lista de Personas Entrevistadas

Nombre	Institución
Nikita Céspedes	BCRP
Juan Chacaltana	OIT
Javier Escobal	GRADE
Javier Herrera	IRD – Francia
Janina León	PUCP
Norman Loayza	Banco Mundial
Miguel Jaramillo	GRADE
Carolina Trivelli	IEP
Richard Webb	Instituto del Perú - USMP