Emprendedores y desarrollo económico (1)

El reto del empleo de calidad en América Latina

José Leonardo Méndez – jleonardom2002@yahoo.es

Resumen

El creciente deterioro de la calidad del empleo en América Latina, tanto asalariado como por cuenta propia, es un hecho que se evidencia en altos niveles de desempleo, subempleo y empleo informal. Son cada vez más las personas que pasan del empleo estable al subempleo o al precario empleo informal y, en el peor de los casos, al desempleo abierto. El análisis de tales evidencias y de algunas alternativas de solución constituye el objetivo primordial de este artículo, el cual forma parte de una serie de cortos ensayos cuya finalidad es mostrar las posibilidades de la estrategia emprendedora como una de las más importantes herramientas del desarrollo local sostenible.

Palabras clave: calidad del empleo, mercado laboral, empleo informal, desempleo, degradación del empleo formal, estrategia emprendedora.

1. Introducción

Para finales del año 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que unas mil millones de personas en todo el mundo, aproximadamente el 30% de la fuerza de trabajo total, estaban desempleadas o subempleadas, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo, una situación "sombría" que puede agravar la pobreza de millones de personas (OIT, 2008).

De allí que la importante contribución de los factores laborales a la reducción de la pobreza fue consagrada por Naciones Unidas en una nueva Meta del Milenio para el año 2015: *"Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular para las mujeres y los jóvenes"*.

Esta nueva meta ha sido incluida en el primer objetivo de desarrollo del Milenio, *"erradicar la pobreza extrema y el hambre"*, justamente para recalcar la estrecha relación que existe entre el mercado de trabajo y el mejoramiento del bienestar material de las personas (ONU, 2000).

Naturalmente, la solución a ese problema no es una cuestión de reparto de riqueza. El problema de la pobreza no puede resolverse mediante subsidios

gubernamentales, sino mediante la multiplicación de fuentes de empleo estable y de alta calidad.

Poseer una ocupación estable es la base principal de la cual se derivan las condiciones materiales de vida de la población de un país (Riutort, 1999; CEPAL, 2005).

De hecho, el empleo es la principal fuente de ingreso de los hogares en América Latina, ya que las remuneraciones provenientes del trabajo representan en promedio más del 80% de sus ingresos (CEPAL, 2007).

Por tanto, la creación de empleo y el aumento de la productividad laboral constituyen los mecanismos fundamentales de trasmisión entre el crecimiento económico y la reducción de la pobreza y permiten traducir el crecimiento en mayores ingresos para los pobres (Gual, 1998; Stallings y Weller, 2001; Osminis, 2003).

Para lograr eso, entre otras cosas, es necesario crear las condiciones para que se incremente el empleo productivo. Para ello es necesario incrementar los niveles de inversión pública y privada a fin de dinamizar el sector formal de la economía.

Como afirma Méndez (2004), los esfuerzos por el desarrollo local sólo pueden alcanzar adelantos significativos cuando se logra incrementar significativamente el nivel de empleo estable y de calidad disponible en una economía, para lo cual es necesario que un gran número de emprendedores cree nuevas empresas (Méndez, 2004).

No obstante, la degradación progresiva de las condiciones de trabajo en casi todo el mundo, e incluso de la propia consideración social del empleo, es un fenómeno que viene ocurriendo desde hace varios años y ha afectado de manera profunda no solamente la cantidad de fuerza de trabajo contratada, sino también la calidad misma del empleo (Maloney, 1997; Cifuentes, 2001; Lindón, 2003).

Para la OIT, el empleo de calidad implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias de los trabajadores, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Por el contrario, el empleo de baja calidad es aquel que involucra inestabilidad, ilegalidad (aunque no actividad delictiva) y desprotección social, es decir, el que no cumple con las formalidades propias que la legislación laboral ha establecido para asegurar condiciones de trabajo y remuneraciones adecuadas, por lo que abarca mucho más que la mera desprotección del empleo (OIT, 2002a; 2002b).

El deterioro del mercado laboral, tanto en América Latina como en el resto del mundo, es un proceso que avanza de manera indetenible y afecta sensiblemente la calidad del empleo (CEPAL, 2005; 2007; 2008; OIT, 2006; 2007; Weller, 2000; 2001; 2006).

Esta es una realidad dolorosa para quienes la padecen. Hoy ya son cosa del pasado los días en que se podía confiar en una empresa privada o en una institución pública para basar en ellas una larga y estable carrera laboral.

En América Latina cada vez más personas pasan del empleo estable al precario empleo informal o, en el peor de los casos, al desempleo abierto. Adicionalmente, el empleo formal se ejerce cada vez más en condiciones de escasa calidad y los mecanismos de protección social — accesibles sólo a la fuerza de trabajo empleada en el sector formal — han perdido gran parte de su cobertura.

Pese a la bonanza económica que reflejan las estadísticas macroeconómicas latinoamericanas durante la última década, la proporción de trabajadores en el sector informal es notablemente elevada, el salario real promedio se ha incrementado a un ritmo mucho más lento que la inflación y los ingresos de muchos trabajadores son demasiado bajos como para permitirles escapar de la pobreza.

A ello se agrega que el salario real promedio se ha incrementado a un ritmo mucho más lento que la inflación y los ingresos de muchos trabajadores son demasiado bajos como para permitirles escapar de la pobreza. Peor aún, la seguridad social cubre a únicamente a los trabajadores del sector formal de la economía. Por tanto, el desafío de generar empleos de calidad en América Latina es ahora más urgente que nunca antes.

Estas evidencias sugieren que el mercado laboral latinoamericano viene siendo afectado por una creciente pérdida de calidad. El análisis de este desafío constituye el objetivo primordial de este artículo, el cual forma parte de una serie de cortos ensayos cuya finalidad es las posibilidades de la estrategia emprendedora como una de las más importantes herramientas del desarrollo local sostenible.

2. Expresiones del proceso de degradación del empleo formal

Con distintos grados de intensidad según los países, en América Latina se evidencian distintos signos de la baja calidad del empleo formal: trabajadores desprovistos de seguridad social, salarios que cada vez poseen menor capacidad de compra, inestabilidad laboral y condiciones muy precarias de seguridad e higiene en el trabajo (Salazar, 2000; 2004; Salazar y Rivas, 2004; Torres, 2006).

Tradicionalmente, se consideraban de baja calidad los empleos formales que no aseguraban al trabajador su estabilidad temporal. Los elementos que ahora definen la calidad del empleo formal agregan la forma de contratación, las expectativas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, la capacidad adquisitiva del salario y los beneficios recibidos de la seguridad social (Bosch, 1999; Altenburg, Qualmann y Weller, 2001).

2.1 Degradación de la forma de contratación laboral

Entre las características de la nueva dinámica laboral del país, tanto en el sector público como en el privado, destacan el progresivo incremento de los empleos atípicos y la paulatina disminución de las contrataciones colectivas, mecanismos que, a su vez, erosionan la institución sindical, por lo que los trabajadores lucen cada vez más marginados y en franca desmejora en sus condiciones laborales y sociales.

De conformidad con Morillo (2006) y Añez (2007), en la actualidad, y al igual que ocurre en los países desarrollados, una de las características de los contratos de trabajo en el mercado laboral latinoamericano es el ***incremento del empleo atípico***, es decir, el que no es fijo ni a tiempo completo, sino temporal por contrato a jornada parcial, o para obras o servicios determinados, de duración variable entre un mínimo y un máximo previamente fijados.

Ello supone para muchas personas la imposibilidad de “hacer carrera” en una institución pública o privada debido a la inestabilidad e incertidumbre que comportan los empleos atípicos.

A esto se suma el encubrimiento de las relaciones de trabajo, una práctica destinada a evadir la aplicación de la legislación laboral y la seguridad social. Las normas laborales de cada país otorgan a los trabajadores asalariados un cierto grado de protección jurídica, con la cual se pretende contrarrestar la desigualdad de orden económico y social en que se encuentran frente a sus patronos, pretendiendo lograr condiciones más favorables para la búsqueda del ideal de justicia social.

Esta protección, que constituye un privilegio para el trabajador beneficiado, también supone una carga financiera para el patrono, puesto que aumenta sus costos de operación (Auer y Cazes, 2000).

Aunque no se trata de una práctica mayoritaria en América Latina, el encubrimiento de las relaciones de trabajo ha aumentado considerablemente en los últimos años, debido a que algunos patronos tratan de escapar de los costos que les acarrean las normas contenidas en la legislación del trabajo y de la

seguridad social de los países.

A fin de enfrentar esos crecientes costos, ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores bajo el disfraz de una vinculación jurídica de naturaleza civil o mercantil. Por lo regular, tales casos se califican como fraude a las leyes del trabajo y de la seguridad social.

Una de las formas más generalizadas de encubrir las relaciones laborales es la de dar al contrato de trabajo la apariencia de una compra-venta mercantil. El trabajador no es calificado como tal, sino como un "comerciante" formal que "compra" mercancía a una empresa y luego la vende en las condiciones determinadas por ésta, obteniendo una "ganancia" o "comisión mercantil".

Otro sistema utilizado es el que califica al trabajador dependiente como "socio industrial", que aporta su trabajo a cambio de unas "utilidades", participando así en una aparente "sociedad" con un "socio capitalista", que a su vez aporta el capital y quien, en la práctica, es el propietario del negocio y se beneficia de los servicios del supuesto "socio industrial".

En el caso venezolano, un sistema de fraude que se ha venido generalizando desde el año 2003 en algunas empresas privadas y entes del Estado es obligar a quienes prestan servicios bajo condiciones de subordinación a que constituyan cooperativas o "empresas de producción social", con las cuales realizan "contratos de servicios". Mediante tales contratos, las referidas "empresas" se obligan a ejecutar diversas actividades para la empresa que las contrata.

Bajo el manto ideológico de apoyo a la organizaciones solidarias y asociativas en las que no impera el criterio mercantil, se ha producido uno de los mayores fraudes de la historia laboral del país, puesto que, de esa manera, el Estado mismo se ahorra los costos de los beneficios laborales y de seguridad social de los trabajadores que forman parte de este tipo de organizaciones contratistas de los entes públicos.

Según Piza (2000), dado que los mecanismos de fraude tienden a darle a las relaciones laborales encubiertas una apariencia civil o mercantil, los trabajadores sujetos a las mismas están en la práctica excluidos de la tutela mínima que las leyes laborales garantizan a los trabajadores formales subordinados.

En consecuencia, a tales relaciones usualmente se les aplican solamente las normas establecidas por la legislación civil o mercantil y por los contratos celebrados, los cuales, en la práctica, son unilateralmente impuestos a los trabajadores (Cifuentes, 2001).

A pesar de esto, el encubrimiento de la relación laboral no siempre, y no necesariamente, lleva a condiciones de remuneración precarias de los

trabajadores (OIT, 2006a; 2006b; 2007).

Varias empresas que utilizan las formas típicas de encubrimiento se ubican en las áreas más competitivas del sector formal de la economía y, por tanto, son las que ofrecen mejores condiciones salariales a sus trabajadores, a veces muy por encima del salario mínimo legal.

Eso ocurre por cuanto esa práctica tiene como finalidad primordial disminuir las incidencias secundarias que ese nivel de ingresos tuviese de ser considerado salario, pero no necesariamente desmejorar las condiciones de remuneración.

2.2 Desmejoramiento de las condiciones de trabajo

Las expectativas de mejoramiento de las condiciones de trabajo han disminuido sensiblemente en América Latina. Actualmente, ya no es rara la posibilidad de permanecer en un empleo cuyas condiciones de horarios, turnos, higiene y seguridad, períodos vacacionales, etc., tienden a perpetuarse sin cambio alguno, ya que la promoción ocupacional no forma parte de la estrategia de algunas empresas, o tiene límites claramente definidos, cuya consecución no implica un cambio sustancial en las condiciones de trabajo (Salazar y Rivas, 2004).

En algunos casos, las condiciones de trabajo son especialmente duras, caracterizadas por jornadas extenuantes de trabajo, frecuente sometimiento a condiciones climáticas desfavorables, realización de largos trayectos a pie o empujando un pequeño vehículo, a lo cual se suelen unir inconvenientes con las autoridades policiales y con el propio público (OIT, 2008).

De particular importancia para un grupo creciente de trabajadores resultan las jornadas “excesivas” de trabajo, es decir, superiores a 40 horas semanales, las cuales han sido definidas como una situación en la cual las personas con empleo desean o buscan trabajar más horas de las que laboran a la semana, ya sea en otro lugar o en el mismo en donde trabajan actualmente, debido a que devengan sueldos insuficientes en el trabajo que poseen.

2.3 Incremento del subempleo

A diferencia del sobre-trabajo, el subempleo se define como aquel en el que se desempeñan trabajos durante escasas horas al día. Esta situación se refiere al número de personas empleadas cuyas horas de trabajo en un período de referencia son insuficientes en relación con una situación de empleo que dichas personas desean y pueden tener.

El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo, debido a que indica la eficiencia del mercado de trabajo en términos de capacidad de la economía para ofrecer empleo completo a todas las personas que lo desean.

Especialmente en América Latina y otras economías en desarrollo, mucha gente no está "empleada" ni "desempleada". La gran mayoría de la fuerza de trabajo está integrada por personas subempleadas que se ganan la vida a duras penas en trabajos formales atípicos.

El subempleo por criterios de tiempo es, hasta la fecha, el único componente del subempleo sobre el que hay acuerdo internacional y cuenta con una definición apropiada en las instituciones que llevan estadísticas del trabajo.

La definición internacional del subempleo se basa en tres criterios e incluyen a todas las personas ocupadas que durante un corto período de referencia (OIT, 2006; 2007):

a) Desean trabajar horas adicionales
b) Están disponibles para trabajar horas adicionales, y
c) han trabajado menos de un cierto límite determinado en relación con la duración típica de la jornada laboral.

El empleo a tiempo parcial no siempre es una opción para muchos de quienes laboran bajo esa modalidad. Un número considerable de trabajadores a tiempo parcial preferiría un empleo a tiempo completo. Aunque la flexibilidad puede ser una ventaja en el trabajo a tiempo parcial, puede haber desventajas si se compara con quienes trabajan a tiempo completo.

Por ejemplo, los trabajadores de tiempo parcial pueden estar expuestos a salarios inferiores por hora, la imposibilidad de acceder a ciertos beneficios sociales y las expectativas profesionales son más restringidas.

La medición del subempleo debería considerarse como parte integrante del marco para la medición de la fuerza de trabajo, según se establece en las normas internacionales vigentes en materia de estadísticas sobre la población económicamente activa; y los indicadores de situaciones de empleo inadecuado deberían, en la medida de lo posible, ser compatibles con este marco.

Actualmente, en la mitad de los países de América Latina y el Caribe, por lo menos uno de cada ocho empleados trabaja a tiempo parcial pero desea trabajar más horas, es decir, están subempleados (OIT, 2008).

Mientras que no están técnicamente desempleadas, las personas subempleadas a menudo están compitiendo por los trabajos disponibles. Debido a la forma en que

las cifras de desempleo son definidas y medidas, estos trabajadores no serán incluidos, aunque puedan actuar y considerarse desempleados en muchas formas y puedan estar activamente buscando otro trabajo mientras que estén empleados.

En consecuencia, se puede obtener una imagen más clara de la subutilización del potencial productivo de la fuerza productiva de una nación agregando el número de personas subempleadas al número de personas desempleadas como parte de la fuerza de trabajo total.

2.4 Pérdida de la capacidad adquisitiva del salario

En la actualidad, son muchos los trabajadores latinoamericanos para quienes el salario ha dejado de representar una retribución equitativa por la actividad desarrollada en sus empleos, independientemente de sus niveles de capacitación.

Esta percepción no se fundamenta sólo en la carga de trabajo demandada por el empleador, sino en otros patrones de referencia, tales como la facilidad de acceso a diversas condiciones de bienestar social.

De este modo, la percepción actual es que los salarios suponen una reducción sistemática de la capacidad adquisitiva y, por tanto, del nivel de vida, aunque la carga de trabajo se mantiene o, incluso, se incrementa en algunos casos.

De allí que un ascenso laboral no implica necesariamente un incremento salarial, y si ello ocurre casi siempre es inferior a la inflación acumulada, por lo que no se modifica la relación entre trabajo realizado y retribución (OIT, 2008).

Los aumentos de salario pueden ayudar a los trabajadores en el corto plazo, pero si la inflación es mayor que el aumento, ese beneficio queda anulado muy rápidamente (Osta Trestini, 2007).

Tal como refieren Altenburg, Qualmann y Weller (2001), la única manera de asegurar el incremento real de las remuneraciones es el incremento de la productividad laboral, es decir, que los trabajadores produzcan más bienes por unidad de tiempo. En tal caso, se atenuaría el efecto de la inflación y mejoraría la calidad de vida sobre bases sostenibles en el tiempo.

2.5 Descenso de los beneficios de la seguridad social

Esta tendencia es común en todo el mundo, pero en América Latina es particularmente importante. Aun cuando, al menos en el papel, la legislación laboral de los países latinoamericanos favorece a los trabajadores formales con los beneficios de la seguridad social, en la práctica las notables dificultades para

acceder a tales beneficios y la deficiente calidad de los servicios recibidos han representado un descenso de los mismos (OIT, 2006; 2007; 2008).

No solamente se trata de la pésima atención de salud que el sistema sanitario público brinda a los afiliados a la seguridad social, sino también del bajo nivel y escaso poder adquisitivo de las pensiones y jubilaciones recibidas, del pago irregular de las mismas (a veces con meses de retraso), de las penurias que enfrentan quienes buscan sus prestaciones por cesantía y de la angustiosa espera de los incapacitados por enfermedad o accidente para recibir sus estipendios mensuales.

En otras palabras, para un extenso contingente de trabajadores latinoamericanos desde hace muchos años dejó de ser cierto el mito de la seguridad social de por vida, una de las expresiones abanderadas del famoso "Estado de Bienestar".

3. El empleo informal: ¿sólo una estrategia de supervivencia?

El empleo informal es una realidad insoslayable en toda América Latina. Se calcula que el empleo informal abarca al 75% de los trabajadores de América Latina, que contribuye con alrededor del 40% al PIB de la región y que, entre los años 1992 y 2007 el 70% del total de nuevos empleos creados correspondió al sector informal (OIT, 2007).

El sector informal de la economía acoge a una gran parte de la población que ha quedado cesanteada del mercado laboral o que nunca ha logrado incorporarse a él. La característica distintiva del empleo en este sector es que no está amparado por una relación contractual de carácter legal entre particulares o entre empresas y particulares, ni está registrado como tal ante los órganos competentes del Estado (OIT, 2002a; 2002b).

La existencia de un voluminoso sector informal, independientemente de cómo sea medido, es un indicador de debilidad en la economía del país, ya que se alimenta del desplazamiento de la oferta de trabajo formal.

Se trata de un tipo de empleo que no está reconocido ni protegido por la legislación laboral, el cual constituye un mecanismo de ajuste de los mercados de trabajo ante la tendencia a un desajuste crónico y significativo entre la disponibilidad de los recursos humanos y las oportunidades de empleo.

Las personas se "inventan" nuevas formas de ganarse la vida y compiten con los trabajadores existentes, contribuyendo a reducir sus ingresos, originándose la elasticidad del salario real en los periodos de alta inflación y bajo desempleo.

En consecuencia, el empleo generado por el sector informal, que puede ser a tiempo completo y relativamente estable, posee niveles de productividad muy bajos debido a la escasa organización, dotación de equipos y recursos físicos, e incluso de capacitación, al tiempo que el trabajador no puede desarrollar plenamente sus capacidades o habilidades.

Otra característica de este tipo de empleo es que puede ser de tiempo irregular, intermitente, e incluso con jornadas tan extensas que rebasan los límites permitidos por las leyes laborales y bajas remuneraciones (OIT, 1999).

Por consiguiente, este sector oculta una porción elevada de desempleo, común en los países en desarrollo. El sector informal no disminuye los niveles de desempleo, sino que los disimula.

Por ello, el trabajo informal se ha identificado generalmente con actividades que sirven de "refugio", una alternativa de sobrevivencia económica que ocupa "nichos" que permiten ejercer alguna ocupación "productiva" y lograr un ingreso ante la dificultad de obtener una ocupación en el sector formal de la economía (Tokman, 1998).

En Venezuela, los términos "rebuscarse" o "matar tigres" son expresiones populares que describen justamente eso, formas muy variadas de autogenerarse ingresos económicos, las cuales pueden coexistir o no con algún ingreso formal. Incluso, debido al alto costo de la vida, numerosos empleados formales se han visto obligados a "matar tigres" durante los fines de semana para obtener ingresos extra.

Lo paradójico del asunto es que no pueden ser catalogados como trabajadores informales, ya que durante la semana son empleados formales, tanto del sector público como del privado, pero los fines de semana ofrecen en la calle o a domicilio una extensa variedad de bienes y servicios.

Quienes se emplean en el sector informal lo hacen primordialmente porque no pueden encontrar trabajo en el sector formal de la economía. Aunque se trata de una opción escasamente productiva, indudablemente ha ayudado a muchos latinoamericanos a librar la batalla contra el desempleo.

Mediante actividades económicas alternativas que desarrollan haciendo caso omiso del cúmulo de formalismos administrativos y legales, son muchos los venezolanos que procuran generar ingresos suficientes para su grupo familiar.

El empleo informal es primordialmente una alternativa forzada por las circunstancias, ya que no posee las características que internacionalmente se definen para el empleo de calidad (Márquez, 2001).

Es importante destacar que el concepto de empleo informal no implica la ilegalidad, aunque en ciertos casos los dos puedan coincidir por asociación. Las actividades informales difieren de las ilegales porque conciernen a productos o servicios legales comercializados de manera ilegal.

De allí que no sea correcto asociar la informalidad al contrabando, al tráfico de drogas o, en general, a cualquier actividad delictiva tipificada en la legislación penal venezolana.

Por el contrario, se trata de un conjunto de actividades económicas que requieren escaso capital y usan tecnologías simples, características que facilitan el ingreso al sector, de manera que los individuos participan en él como un mecanismo de supervivencia o para complementar el ingreso familiar. Sin embargo, son actividades que poseen escasa productividad, por lo regular generan bajos ingresos y carecen de toda forma de protección social (Freije, 2001).

La falta de acceso a la protección de los sistemas de seguridad social hace que los trabajadores informales estén demasiado expuestos a los riesgos normales del trabajo, impide que se jubilen y los obliga a trabajar durante más tiempo. La falta de capacitación y de acceso al capital hace que sus actividades sean reducidas y no puedan crecer (Urdaneta de Ferrán, 2000; Méndez, 2005).

En los últimos años, como indica la OIT (2006; 2008), gran parte de la creación de empleos en todo el mundo, incluso en los países industrializados, pero especialmente en las economías en desarrollo, ha ocurrido en el sector informal de la economía. En el caso latinoamericano, ningún país ha podido eliminar el empleo informal, aunque en unos pocos parece haberse producido una significativa disminución.

Es importante señalar la diversidad de quienes trabajan en la economía informal porque los problemas y necesidades de quienes realizan actividades de subsistencia, por ejemplo, no son los mismos que los de los trabajadores a domicilio, cuya relación laboral con un empleador no está reconocida o protegida, o que los de los trabajadores por cuenta propia o de los empleadores, que se enfrentan a diferentes obstáculos y dificultades para establecer y hacer funcionar empresas formales (Riutort, 1999; OIT, 2002a; Azuma y Grossman, 2002).

En general, y siguiendo las recomendaciones de la OIT, el instrumento utilizado para establecer las cifras de trabajo informal en América Latina son las Encuestas de Hogares por Muestreo, elaboradas anualmente por los entes encargados de las estadísticas nacionales en cada país.

Atendiendo a tales recomendaciones, se conceptualiza como ocupados en el sector informal a quienes se encuentren en una de las siguientes categorías de ocupación:

a) Trabajadores por cuenta propia no profesionales
b) Patronos o empleadores en empresas con menos de cinco empleados
c) Empleados u obreros en empresa con menos de cinco personas ocupadas
d) Servicios domésticos
e) Empresas con cinco o menos trabajadores, que no pagan impuestos ni cotizan a los sistemas públicos de Seguridad Social.

Destaca en los mercados de trabajo de casi toda Latinoamérica que desde inicios de la década de 1990 se aprecia la tendencia creciente del trabajo independiente sobre el trabajo asalariado dependiente de terceros, principalmente en el sector informal de la economía.

Quienes trabajan por cuenta propia forman un grupo extremadamente vasto y heterogéneo que desarrolla personalmente una actividad económica lucrativa de forma habitual y de manera independiente de terceros.

Los estudios de Pollak y Jusidman (1997), Orlando (2000) y Freije (2001) muestran una amplia caracterización de los trabajadores incluidos en el sector informal. De conformidad con estos autores, el empleo por cuenta propia es el principal componente del sector informal, seguido por los trabajadores asalariados que trabajan en pequeñas empresas, los patronos propietarios de microempresas y por los trabajadores del servicio doméstico.

Los trabajadores informales se localizan primordialmente en las áreas urbanas y poseen, en promedio, niveles inferiores de escolaridad con respecto al sector formal (la mayoría con niveles equivalentes a la educación básica o inferior), lo que en parte podría responder a la menor remuneración que estas actividades económicas dan al nivel educativo.

No obstante, durante la década de 1990 un trabajador informal con educación superior tenía un ingreso promedio tres veces y media superior a un trabajador informal que no hubiera completado la educación básica.

La experiencia tiene mayor impacto positivo en el sector informal que en el sector formal, lo que puede deberse a la estrecha relación existente entre experiencia y capacitación en el caso de actividades informales, que requieren destreza manual, conocimiento del mercado o conocimiento de un oficio.

El sector informal posee una mayor proporción de hombres que el sector formal, lo que contrasta con la composición prevaleciente en otros países de América Latina. Sin embargo, para las mujeres con menor nivel educativo es más alta la probabilidad de estar empleadas en el sector informal.

Las mujeres en el sector informal son, en su mayoría, empleadas (incluyendo ayudantes familiares) o trabajadoras por cuenta propia no profesionales, lo que afecta negativamente sus ingresos en este sector.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores informales tienen edades comprendidas entre 21 y 40 años de edad, mientras que 9% son mayores de 61 años de edad y menos del 15% tiene edades inferiores a 20 años.

Existen amplias evidencias de que los trabajadores informales tienen salarios más bajos y menos productividad que los formales, y que los salarios devengados por los informales masculinos son mayores a los que reciben las mujeres que se desempeñan en el mismo sector.

Esta brecha de ingresos por género puede deberse a diferencias en nivel educativo y experiencia entre hombres y mujeres que trabajan en el sector, así como a la existencia de prácticas discriminatorias y un menor acceso al capital y la propiedad por parte de las mujeres, ya que pocas de ellas son patronos en el sector informal (Orlando, 2000).

Así como existe una brecha de salarios entre los trabajadores formales e informales, también existen diferencias notables de ingresos entre los mismos trabajadores informales:

- ✓ Los patronos informales son un grupo de altos ingresos
- ✓ Los trabajadores por cuenta propia no profesionales devengan menos de la mitad de los ingresos del grupo anterior, pero mayores que los asalariados formales
- ✓ Los grupos más vulnerables a la pobreza están integrados por los empleados informales y por los trabajadores del servicio doméstico.

Quienes tienen una mayor probabilidad de trabajar en el sector informal son aquellos con menor experiencia laboral y nivel educativo. En consecuencia, en dicho sector figura una gran proporción de jóvenes. El perfil educativo característico de los trabajadores informales se ubica en el nivel básico y una proporción pequeña dispone de calificación terciaria (técnica o universitaria).

De acuerdo con Osta Trestini (2007), el empleo informal forma parte de un panorama global que aqueja a todos los países del mundo, especialmente al mundo en desarrollo y particularmente a Latinoamérica.

Por su parte, entre los años 1990 y 2001 un 69% del total de los nuevos puestos de trabajo creados en los países latinoamericanos fueron informales. Ello significa que este sector generó dos de cada tres nuevos empleos y la proporción del empleo informal en el total subió del 42,8% al 46,3% entre 1990 y 2001 (OIT, 2002a).

Los menores ingresos promedio observados en el sector informal han incidido en su asociación con la pobreza. No obstante, a pesar de la fuerte asociación del empleo informal con actividades poco productivas que generan escasos ingresos, autores como Veleda (2001) y Freije (2001), entre otros, resaltan la heterogeneidad existente en el sector informal

De acuerdo con esos autores, el tradicional sector precario asociado con la pobreza se diferencia de otro, también informal pero más dinámico, relacionado con la iniciativa empresarial y la utilización productiva del capital humano del empresario, generalmente apoyado en la red de relaciones familiares que le permiten el acceso a recursos financieros y no financieros necesarios para llevar adelante sus actividades.

En realidad, es posible encontrar trabajadores informales exitosos, es decir, cuyos ingresos son superiores a los ingresos promedio del sector formal. Estos tienden a tener mayor nivel de educación que otros trabajadores informales, aunque menos que los trabajadores formales. También cuentan con una mayor experiencia potencial que los trabajadores formales y otros informales.

En general, los trabajadores informales exitosos parecen ser pequeños empresarios, con algún capital financiero y humano acumulado a lo largo de años de experiencia, quizá en el sector formal, quienes organizan una pequeña empresa que les produce un buen rendimiento económico.

Además, sus actividades se tornan viables porque contratan trabajadores jóvenes sin pagar impuestos sobre la nómina o miembros de la familia que no perciben remuneración.

Como señala Orlando (2000), en el mundo del empleo informal se pueden identificar trabajadores que pertenecen a la “leyenda negra” o a la “leyenda dorada”.

Los primeros se dedican a labores informales porque no tienen oportunidades de empleo en el sector formal de la economía y devengan ingresos menores o iguales a la línea de pobreza crítica definida para cada año. Los segundos son trabajadores productivos incorporados al resto de la economía, cuyo ingreso laboral es sustancialmente mayor al promedio que reciben sus pares en el sector formal.

El grupo representante de la “leyenda dorada” de la informalidad incluye microempresarios que *eligen voluntariamente* estar en el sector informal por conveniencia propia, a diferencia del primer grupo representante de la “leyenda negra”. El grupo perteneciente a la “leyenda negra” no terminó la escuela primaria, por lo que es muy vulnerable a la pobreza.

4. El desempleo como "enfermedad social"

El crecimiento mundial del empleo desde 1990 ha sido insuficiente para absorber el aumento de la oferta de mano de obra. La falta de crecimiento del empleo formal con protección social y, en algunos casos, el deterioro real del mercado laboral, han sido hechos notablemente decepcionantes desde fines de la década de 1980 en casi todo los países del mundo.

De acuerdo con la OIT, casi 200 millones de personas en el mundo están sin empleo a finales del año 2005, la tasa de desempleo en el planeta creció 26% durante el período 1995 – 2005, y de los 2.800 millones de trabajadores la mitad todavía no ganaba lo suficiente como para salir de la pobreza, situada en dos dólares diarios.

Esta situación fue calificada de "sombría" por esa institución y advirtió que existía el riesgo de que el gran aumento numérico de los denominados "trabajadores pobres" agravara los problemas sociales y económicos provocados por las altas tasas de desempleo, como en efecto ha venido ocurriendo (OIT, 2006b).

Hasta el año 2015 se incorporarán al mercado de trabajo unos 400 millones de personas, pero incluso si se crearán 40 millones de nuevos puestos al año, que no es el caso, el desempleo mundial bajaría apenas 1% en 10 años. Y con demasiada frecuencia, un empleo no basta para escapar de la pobreza, ya que el mundo está lleno de trabajadores pobres (OIT, 2008).

De conformidad con la OIT (2007), las personas desempleadas son todas aquellas mayores de una determinada edad y quienes durante el período de referencia se hallen:

a) *"Sin empleo"*, es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente
b) *"Actualmente disponibles para trabajar"*, es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia; y
c) *"En busca de empleo"*, es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un determinado período reciente.

Los desempleados se definen como aquellas personas que se hallan sin empleo, en busca de trabajo en un período reciente, y disponibles para trabajar. Las personas que no buscaron empleo actualmente, pero que tienen un interés en el mercado de trabajo futuro (planes para comenzar a trabajar en el futuro), se cuentan como desempleadas.

En muchos países latinoamericanos es posible encontrar personas que no están actualmente en el mercado laboral y quieren trabajar, pero no "buscan" trabajo activamente porque ven limitadas las oportunidades de empleo, o porque tienen una movilidad laboral restringida, o porque se enfrentan a la discriminación o a barreras estructurales, sociales o culturales. Esas personas (a menudo conocidos como "desempleados ocultos" o "trabajadores desanimados") también deben ser consideradas como desempleadas.

La tasa de desempleo es probablemente el principal indicador del mercado de trabajo y, sin duda alguna, el más ampliamente citado por los medios de comunicación. La tasa de desempleo general de un país es una medida de su oferta de trabajo inutilizada.

Si se considera el empleo como el elemento positivo de la población económicamente activa (la fuerza de trabajo), el desempleo, en contraposición, pasa a ser una situación poco deseada.

En cualquier sociedad el desempleo es un grave problema, de lejos mucho mayor que el empleo informal, el subempleo o el empleo formal precario, y por ello se utiliza habitualmente como una medida de bienestar social. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

El desempleo se refiere a la proporción de personas de la Población Económicamente Activa que, habiendo trabajado anteriormente, se retiró del empleo o fue cesanteada y ahora busca activamente un nuevo empleo pero no lo encuentra.

Aun cuando, en estricto sentido técnico, los que se hallan buscando trabajo por primera vez sin encontrarlo no forman parte del grupo de desempleados, a todos los efectos prácticos se trata de una condición similar.

Es importante destacar el carácter involuntario del desempleo, lo que quiere decir que si una persona en edad de trabajar no lo hace porque no lo desea, o porque está estudiando o quedó incapacitado, no es calificado como desempleado. De allí que la pérdida del empleo, especialmente cuando es repentina, trae consigo una serie de reacciones emocionales fuertemente negativas para quien la experimenta.

De acuerdo con Méndez (2006), en América Latina, al igual que ocurre en todo el mundo, a las personas que disfrutan de un empleo en este momento es totalmente posible que de repente se le avise que han sido despedidas, sin que importe mucho si las causas están legalmente justificadas o no. Simplemente, ocurre.

Y si de cargos gubernamentales se trata, en la actualidad nadie está seguro en ellos, ni siquiera a corto plazo. Antes que creerse protegido legalmente contra despidos injustificados, es preferible saber que en el país existen y se emplean muchas maneras de burlar esa disposición legal, principalmente en las instituciones públicas.

Además, nunca, en ninguna parte, una ley contra despidos injustificados ha logrado lo que se propone. Por el contrario, siempre reduce las posibilidades de generar nuevos empleos porque los empresarios inmediatamente buscan protegerse de sus consecuencias, dejando de contratar personal "fijo" y recurriendo a fórmulas contractuales alternativas, como las prácticas de encubrimiento de las relaciones de trabajo.

Lo que es peor, después de perder el empleo los trabajadores más pobres o de mayor edad no pueden darse el lujo de buscar un nuevo trabajo durante mucho tiempo; por consiguiente, se ven obligados a aceptar el primero que encuentran, dada la enorme incertidumbre que afrontan.

Quien aún es joven puede pensar que al obtener una buena educación académica se incrementan sus oportunidades de asegurarse una cierta prosperidad económica mediante un buen empleo. Desafortunadamente, eso ya no es tan cierto en el país.

Por supuesto, siempre es preferible tener un elevado nivel de educación a tener uno pequeño o no tener ninguno, pero los grados académicos superiores ya no garantizan automáticamente un empleo adecuado a las expectativas de quienes se educaron durante un largo período de tiempo.

Basta enterarse por la prensa del creciente flujo de emigrantes latinoamericanos jóvenes con altos nivel académico para saber que la educación ya no es un mecanismo directo de ascenso social en el país.

Antes, los habilitados por títulos universitarios podían confiar en conseguir rápidamente un trabajo remunerado al finalizar su carrera. Sin embargo, actualmente aumenta aceleradamente el nivel de desempleo para la población activa de mayor nivel educativo si se compara con la tasa de desocupación general.

No es que la educación no sirva, sino que ya no es suficiente, debido a que es poco lo que puede hacer el sistema educativo si el mercado laboral no crece. La mayor parte de los profesionales ocupados permanecen como oferentes de empleos debido a las condiciones de inestabilidad laboral imperantes, una práctica que consiste en "dejar siempre abiertas las opciones".

De acuerdo con las tendencias conocidas, bastante más de la mitad de los estudiantes universitarios latinoamericanos en este momento estará desempleado o subempleado al terminar sus estudios. En la actualidad, cualquiera puede ver miles de graduados universitarios, incluso con niveles de especialización y maestría, trabajando como mesoneros, taxistas, vendedores ambulantes o trabajadores de restaurantes de comida rápida.

En el otro extremo del espectro, también aumenta la proporción de trabajadores de mayor edad que son excluidos del mercado de trabajo. Por cierto, no todos los trabajadores que se retiran de la vida activa lo hacen voluntariamente.

El gran movimiento de reestructuración empresarial y reducción de nóminas que implica la llamada "especialización flexible" ha estimulado los despidos colectivos de trabajadores mayores, cuyas remuneraciones son más elevadas en aquellas empresas cuya escala salarial se basa en la antigüedad y no en la productividad.

Esto implica que en América Latina el "empleo seguro" ya no es seguro para nadie. A diferencia de lo que ocurría en décadas anteriores, ya no es cierto que se pueda mantener un trabajo de por vida hasta que el trabajador se haga viejo y luego pueda jubilarse dignamente, viajar y disfrutar de los frutos del trabajo juicioso.

Basta con ver los problemas a que se enfrentan los jubilados y pensionados en estos años para comprender que muchos cayeron en el engaño del empleo de por vida y vivieron en el mito de la seguridad social. Y las cosas no parece que vayan a mejorar en el futuro, dado el panorama recesivo de la economía mundial que ya se dibuja en el horizonte.

La penosa realidad social del desempleo tiene manifestaciones extraordinarias en el caso venezolano, más allá de las estadísticas publicadas por los organismos gubernamentales, las cuales se evidencian en la extrema violencia que se produce en algunas partes del país para acceder a un puesto de trabajo, incluyendo numerosos asesinatos de sindicalistas y trabajadores que obedecen a las pugnas por la venta de empleos en varios estados del país.

Sin embargo, la definición convencional de desempleo puede subestimar el número de personas que se consideran desempleadas, dado que las mediciones estadísticas consideran ocupado a la persona que percibe algún ingreso por cualquier concepto, al menos durante una hora de trabajo en una semana dada.

Por esta razón, a medida que aumenta el número de personas subempleadas por cualquier salario, estadísticamente tiende a disminuirse el grupo de personas desempleadas.

Aunque la tasa de desempleo es el indicador más comúnmente utilizado para evaluar el desempeño del mercado de trabajo, en forma aislada no proporciona suficiente información para lograr conocer las fallas del mercado laboral de un país, ya que en muchos países en desarrollo las tasas bajas de desempleo no significan necesariamente que el mercado de trabajo sea efectivo.

Más bien, las tasas bajas de desempleo esconden el hecho que un gran número de trabajadores laboran menos horas, devengan ingresos más bajos, utilizan menos sus capacidades y, en general, trabajan menos productivamente de lo que podrían hacerlo y de lo que les gustaría. Como resultado, muchos seguramente compiten con las personas desempleadas en la búsqueda de trabajos alternativos.

Cabe destacar que las estadísticas de desempleo que publican los países latinoamericanos se elaboran conforme al criterio utilizado internacionalmente para medirlo a través de la tasa de desocupación, lo que hace posible la comparación de los índices e implica el seguimiento mensual de una muestra de familias representativas de toda la población.

Para asegurar la precisión de los datos y facilitar su recopilación, los encuestadores preguntan qué hicieron los encuestados durante la semana anterior a la fecha de la entrevista.

De acuerdo con la definición universalmente aceptada, en tales encuestas se consideran desempleadas todas las personas mayores de 15 años que respondan "NO" a la siguiente pregunta: *"La semana pasada, de lunes a domingo, ¿ha realizado un trabajo remunerado (en metálico o especie), asalariado o por su propia cuenta, aunque sólo haya sido por una hora o de forma esporádica u ocasional?"*

A partir de las respuestas obtenidas, una persona es considerada empleada independientemente de si realizó un trabajo remunerado durante una sola semana, si laboró diez horas sin paga en una empresa familiar, o si tuvo un trabajo del que estuvo temporalmente ausente.

En las estadísticas una persona puede figurar circunstancialmente como ocupada o como desocupada, pero la realidad es que esos son estados intermedios entre dos empleos inestables de baja calidad o entre dos situaciones de desempleo abierto.

Esta situación obedece al lapso utilizado para definir el empleo, ya que se considera empleada a la persona que en el momento de realizar la encuesta haya laborado al menos una hora durante la semana previa, un hecho que esconde la precariedad laboral en la que se encuentran muchas personas.

De esa manera, el empleo se contabiliza como una actividad cualquiera sea su

naturaleza y condición, y a cambio de cualquier tipo de remuneración, en metálico o en especie. Por ello, casi cualquier actividad se puede considerar “empleo”.

En consecuencia, las estadísticas laborales latinoamericanas consideran el subempleo y el empleo informal como si se tratara de puestos de trabajo equiparables a los que caracterizan a los empleos formales.

Sin embargo, es bien conocido hasta qué punto los datos estadísticos relativos a la creación de puestos de trabajo están falseados por la multiplicación de contratos a tiempo parcial, o hasta qué punto se sobrevaloran los puestos de trabajo realmente existentes al incrementarse la población considerada económicamente inactiva.

Cabe destacar que una tasa de desempleo baja no indica necesariamente que el mercado de trabajo del país sea próspero. Son muchos los que en América Latina no pueden permitirse estar desempleados, por lo que están empleados (o más bien subempleados) en trabajos mal pagados del sector informal y de ese modo abultan las tasas de ocupación, pero se trata de una ficción estadística.

En realidad, y de modo paradójico, las bajas tasas de desempleo de un país pueden ocultar una pobreza importante, mientras que en países con un importante desarrollo económico y con poca pobreza las tasas de desempleo pueden ser altas.

En países que no cuentan con la protección del seguro de desempleo ni con prestaciones sociales, muchas personas, a pesar de la fuerte solidaridad familiar, no pueden permitirse estar desempleadas, por lo que se ven forzadas a hacer lo posible por ganar al menos lo justo para vivir y esto normalmente significa el trabajo en la economía informal o con acuerdos laborales informales.

Además, las tasas oficiales de desempleo publicadas en América Latina no dicen nada sobre el tipo de desempleo -- ¿es cíclico o estructural? La diferencia es abismal, pero las estadísticas publicadas no permiten saberlo.

Es evidente, por tanto, que el concepto de desempleo utilizado para conocer estadísticamente esta realidad social es muy inconsistente. Dicha medición subestima considerablemente el fenómeno del desempleo en su sentido más amplio porque no muestra la carencia efectiva de empleos de calidad y la insatisfacción de los trabajadores que los demandan.

Desde el punto de vista estadístico puede considerarse exactamente igual que el empleo sea a tiempo completo o de una hora a la semana, más o menos retribuido, estable o por una sola jornada, circunstancias que desde luego no son idénticas desde el punto de vista del bienestar y la satisfacción que comporta el empleo.

El problema con el análisis meramente estadístico del desempleo es que la cuestión social y humana del problema se le escapa de manera lamentable, además de que no permite entender que el problema del desempleo se puede maquillar fácilmente bajo un manto de sofisticación matemática, en el cual se esconden las fallas profundas de una economía incapaz de generar empleos en suficiente cantidad y calidad.

Lamentablemente, este tipo de análisis (que utiliza las herramientas analíticas más sofisticadas y complejas) se desentiende de la connotación principal del problema del desempleo. Este problema no radica en la evolución de una tasa estadística, sino en la expresión palpable de economías incapaces de proporcionar empleo y, por tanto, ingreso suficiente a su población. Esta es la incapacidad que debe explicarse.

Pero no puede explicarse si no se tiene en cuenta que lo que estadísticamente se está considerando como empleo no implica, desde ningún punto de vista, empleo de calidad.

En otras palabras, cuando se aborda el problema del desempleo no puede olvidarse que éste no puede definirse tan sólo como la ausencia de un empleo que, a su vez, se define, de la manera precaria en que lo hace la estadística convencional.

Si no se tiene en cuenta la calidad del empleo, es muy difícil entender la significación social del desempleo. Y eso justamente es lo que no permite entender la estadística convencional empleada para registrar un fenómeno social que no sólo es de naturaleza cuantitativa.

Por el contrario, buena parte de las posiciones que ocupan las personas que aparecen empleadas en las estadísticas oficiales de empleo son extremadamente vulnerables, tanto desde el punto de vista de sus condiciones de trabajo y remuneraciones como de su estabilidad.

Sólo basta con escuchar el testimonio de las personas que están desempleadas y de aquellos que están trabajando en la economía informal o prestan sus servicios por menos de 20 horas a la semana (subempleados), aún siendo profesionales o estar cualificados a cierto nivel, pero que no han podido desarrollar todo su potencial laboral y, por tanto, se sienten desplazados, o al margen de la actividad económica.

La definición teórica de desempleo que se utiliza en la recopilación de estadísticas gubernamentales no coincide con la definición del latinoamericano común, porque en la realidad abundan las actividades remuneradas que la población no considera trabajo.

En la región es costumbre considerar trabajo a una actividad regular y preferiblemente asociada a algún área en la que se ha recibido capacitación especial o se ha acumulado experiencia. De no ser así, las personas se consideran desempleadas aunque reciban o consigan algún dinero. Las actividades eventuales no se consideran trabajo, pues se piensa que es algo que se hace mientras se consigue un empleo real.

Ocasionalmente, las personas que trabajan en alguna área realizan otra actividad para completar o incrementar su ingreso (trabajos nocturnos, de fines de semana o actividad comerciales entre amigos o familiares que puede llegar a convertirse en microempresas).

Una alternativa muy usada es conseguir dinero con trabajos eventuales, a destajo y esporádicos (cuidar enfermos, hacer mudanzas, etc.); otros liquidan sus activos y administran o realizan alguna inversión con el dinero de la indemnización de su último trabajo remunerado; consiguen algunos préstamos o regalos de sus familiares, e incluso logran transferencias o ayudas gubernamentales.

Esto es considerado por los expertos como una estrategia individual para sentirse útil, no ser considerado un "mantenido" y demostrar a sus familiares y amigos que *"se está tratando de resolver el problema"*. Estas actividades, aunque no son un verdadero trabajo, ni siquiera en el sector informal, enorgullecen a muchas personas desocupadas, al demostrar empuje y habilidad para sobrevivir.

Sin embargo, algunas veces, cuando la persona no trabaja y no logra reunir sus propios ingresos, el desempleo se financia por transferencias de familiares. Muchas personas que no trabajan o que no encuentran empleo aparecen en las estadísticas como inactivos, y son socialmente aceptadas aunque no generen ingresos propios.

Este es el caso de las mujeres que, al no conseguir trabajo remunerado, suelen dedicarse a atender su hogar, los jóvenes y no tan jóvenes a estudiar y merecen ser financiados por sus familiares, así como las personas que buscan empleo por corto tiempo.

Por el contrario, cuando quien pierde el trabajo es el padre, madre o cabeza de familia, se altera profundamente la vida familiar, por cuanto se traduce en deserción escolar de los más jóvenes, que difícilmente regresan a estudiar, para buscar también empleo y, en el peor de los casos, *"conseguir algún dinero"*, dada su poca experiencia y capacitación.

De hecho, las tasas más altas de desempleo se registran entre los jóvenes con bajo nivel educativo. Para muchos países el ***desempleo de los jóvenes*** (de 15 a 24 años) es una cuestión importante desde el punto de vista político,

independientemente de su grado de desarrollo. Cada día se reconoce más que el problema de desempleo de jóvenes debe ser tratado con urgencia.

Un número significativo de jóvenes están subempleados, desempleados, buscando empleo o entre trabajos, o trabajando horas inaceptablemente largas bajo acuerdos de trabajo informales, intermitentes e inseguros.

En tales empleos no tienen oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, trabajan por debajo de su potencial en trabajos de baja remuneración, que no requieren mucha habilidad, sin perspectivas para avanzar en sus carreras.

En definitiva, se encuentran atrapados en trabajos involuntarios, de tiempo parcial o eventuales; y frecuentemente desempeñados bajo precarias condiciones, en áreas tanto rurales como urbanas.

La posibilidad de que los más jóvenes dejen la escuela es más alta para los jóvenes con educación básica y media, pues los universitarios, por lo general, tratan de buscar alguna ocupación alterna (trabajo nocturno, de fines de semana o en los períodos vacacionales) para no dejar sus estudios y usan fuertemente la capacitación como estrategia competitiva en el mercado laboral.

De esta forma, la familia no sólo se afecta por la situación del desempleo, ya que financia las actividades o el tiempo del desempleado, sino porque cambian radicalmente las decisiones de inversión de toda la familia, especialmente las inversiones en educación de los más jóvenes o niños.

Una tendencia reconocida mundialmente es que las tasas de desempleo de los jóvenes suelen ser mucho más elevadas que las de los adultos. Las tasas de desempleo de los jóvenes superaron a las de los adultos en la totalidad de las 125 economías para las que se dispone de datos, doblándolas como mínimo en casi todas ellas.

Hay varias razones por las cuales se puede esperar que la tasa de desempleo de los jóvenes sea más alta que la de los adultos. Por el lado de la oferta, las experiencias iniciales de los jóvenes en el mercado de trabajo probablemente implican la búsqueda de un trabajo adecuado.

Además, debido a la apertura y cierre de los institutos educativos en el año y un porcentaje más alto de cambios de trabajo, es más probable que los jóvenes ingresen y salgan de la fuerza de trabajo.

Por el lado de la demanda, el costo para los establecimientos de despedir jóvenes es generalmente menor que el de despedir trabajadores mayores. Los trabajadores jóvenes tienden a representar una inversión en formación menor para

los lugares de trabajo, dado que la mayoría de los puestos que ejercen son relativamente fáciles de ejecutar y precisan de una formación limitada. En consecuencia, despedir a los jóvenes implica menores pérdidas para el empleador.

Además, la legislación sobre protección de empleo usualmente requiere un periodo mínimo de empleo antes de entrar en vigencia y la compensación por despido usualmente aumenta con la antigüedad. Por razones obvias, es probable que la gente joven tenga menos antigüedad que los trabajadores mayores y, por lo tanto, será más fácil y menos costoso despedirlos.

Finalmente, porque constituyen una parte desproporcionada de las personas buscando empleo la gente joven sufrirá más debido a las reducciones o congelaciones económicamente inducidas en la contratación de los establecimientos.

Un tercer aspecto es que las tasas de desempleo de jóvenes tienden a fluctuar con las tasas de desempleo de adultos, de tal forma que no se ven grandes fluctuaciones en la proporción de desempleo de jóvenes a adultos en el tiempo.

Esto refleja que los cambios en el desempleo de jóvenes y adultos están causados en gran parte por las variaciones en la demanda agregada de cada país. Efectivamente, los análisis sobre esta cuestión generalmente encuentran que la demanda agregada es mucho más importante que otros factores, como el nivel relativo de sueldos, para explicar la tasa de desempleo de jóvenes.

Para la mayoría de las economías latinoamericanas, las tasas de desempleo de los jóvenes han ido en aumento. Las mujeres jóvenes registran tasas de desempleo más elevadas que sus homólogos masculinos en más de la mitad de las economías, un fenómeno aún más común entre los adultos.

En los casos en los que las tasas de desempleo de hombres jóvenes son más elevadas, las diferencias no son notables. Muchos de estos países se encuentran en América Latina, donde las importantes diferencias que se observan entre los géneros, también se observan en las tasas de desempleo de los adultos.

Por otra parte, el ***desempleo por nivel de instrucción*** mide el desempleo de trabajadores clasificados según los distintos grados educativos alcanzados por ellos, aunque no existe una división clara respecto a la probabilidad de estar desempleado por nivel de instrucción en los distintos grados de desarrollo.

La proporción de desempleados con educación primaria oscilaba en 2006 entre el 19% de los Estados Unidos y el 54% de España, mientras que la proporción de desempleados con educación primaria en los países en desarrollo era aún mayor, ya que oscilaba entre el 11% de Ucrania y el 64% de Costa Rica (OIT, 2007).

Para esa misma fecha, la mitad de los países del mundo registraba la proporción más alta de desempleados entre las personas con educación primaria y la situación en el empleo para las personas con educación terciaria era especialmente poco alentadora. Una persona con un título de educación terciaria tenía el doble de posibilidades de estar desempleada que una persona con educación primaria.

El fenómeno de los “desempleados con educación" es particularmente preocupante para muchos países, incluida Venezuela (un país que hasta fechas recientes era receptos de emigrantes), debido a las posibles consecuencias de la emigración de personas altamente capacitadas (Monteferrante y Malavé, 2004).

Igualmente, el ***desempleo de larga duración*** constituye una situación social especialmente delicada. Mientras que los períodos cortos de desempleo son menos preocupantes, sobre todo cuando las personas desempleadas están cubiertas por un seguro de desempleo o formas similares de ayuda, los períodos prolongados de desempleo traen consigo muchos efectos indeseables, especialmente la pérdida de ingresos y la disminución de la posibilidad de encontrar un empleo para la persona que lo está buscando.

Este tipo de desempleo no es nada deseable, ya que cuanto más tiempo pase una persona desempleada tanto más disminuyen sus posibilidades de encontrar un empleo.

Si se percibe un subsidio durante el período de desempleo por supuesto que se aligera el problema de la privación económica, pero la ayuda económica no tiene una duración indefinida. También se puede demostrar que la cobertura por seguro de desempleo es por lo general insuficiente y no se ofrece a todas las personas desempleadas.

Por lo regular, las estadísticas de desempleo no registran importantes números de personas que desean trabajar pero que están excluidas de la definición estándar de desempleo, debido a que se requiere que esté llevando a cabo una búsqueda de empleo activa durante el período de referencia.

Por otra parte, sería deseable aplicar un concepto estadístico más amplio conocido como “desempleo de larga duración”, que cubra a las personas en edad de trabajar que no estén trabajando y quienes no hayan trabajado durante el anterior año o los dos años anteriores.

Esta medida de desempleo de larga duración incluye a los “trabajadores desalentados”, es decir, personas desempleadas pero que no están buscando trabajo porque creen que no se ofrece ningún trabajo adecuado para ellos.

Si la falta de trabajo ocurre desde hace mucho tiempo, entonces el desempleo, según su definición estricta, es menos confiable como indicador para monitorear la oferta efectiva de mano de obra y los mecanismos de ajuste macroeconómico pueden no disminuir el desempleo.

El desempleo de larga duración afecta normalmente a las personas mayores y a los trabajadores sin especialización alguna. Los altos porcentajes de desempleo de larga duración, por consiguiente, indican serios problemas de desempleo para ciertos grupos en el mercado de trabajo y normalmente un deficiente grado de éxito en la creación de empleo.

Cuando los períodos desempleo se prolongan, aparecen incluso sentimientos de frustración que llegan a cuestionar las ventajas que ofrece la educación para conseguir mejores oportunidades de empleo, sobre todo cuando el desempleo se presenta en profesionales medios y universitarios.

Usualmente dejar de trabajar es una experiencia dolorosa que puede producir sentimientos de inseguridad. En principio, muchos venezolanos lo ven como un descanso, o unas vacaciones largas donde se vive de la indemnización del último trabajo, pero, con el paso de las semanas, el desempleo conlleva a incrementar la angustia, la tristeza, frustración, e incluso a generar ira y resentimiento; cada día las personas sienten que retroceden, desfasadas, desconectadas y perdidas en el mundo laboral.

Ciertamente cuando la persona pasa mucho tiempo sin conseguir empleo, o no se esfuerza lo suficiente por lograrlo y se cruzan ciertos límites, usualmente su situación se torna indigna, se le humilla en el contexto familiar y hasta se excluye.

En esta situación de alejamiento prolongado del mercado laboral, exacerba el problema del desempleo pues la persona enfrenta el riesgo de caer en vicios como el alcohol o la mendicidad (Daza, 2003).

La definición de desempleo de larga duración incluye todas las personas desempleadas durante períodos continuos de un año o más de desempleo (52 semanas y más) tomadas como porcentaje tanto de la fuerza de trabajo total (tasa de desempleo de larga duración) como del desempleo total (índice del desempleo de larga duración).

Casi un tercio de los países con datos disponibles muestran incidencias de un desempleo de larga duración (como proporción del total del desempleo) que rebasa el 50%. Seis de estos países son miembros recientes de la Unión Europea y han estado registrando una tendencia alcista en los últimos años. Armenia fue el país más afectado, con un 71,6% en 2001, seguido de Eslovaquia, con un 68,1% en 2005 (OIT, 2007).

Las tasas de desempleo de larga duración de las mujeres tienden a ser más altas que las de los hombres. En más de la mitad de los países que cuentan con datos, las tasas de desempleo de larga duración son más elevadas para las mujeres que para los hombres. Esta situación es mucho más marcada en América Latina y el Caribe, donde en algunos casos las tasas de desempleo de larga duración de las mujeres más que triplican las de los hombres.

5. El diagnóstico de las causas

Para explicar por qué se generan tan pocos empleos de calidad en América Latina se han utilizado numerosos argumentos, algunos de los cuales se han convertido en creencias profundamente arraigadas entre muchos académicos y políticos.

En particular, se ha culpado reiteradamente al neoliberalismo y la globalización de la degradación creciente de los mercados laborales en la región (Duryea y Székely, 1998; Lora y Márquez, 1998; Maloney, 1999; Klein y Tokman, 2001).

Se afirma con vehemencia que las reformas de ajuste estructural aplicadas en la región durante la década de 1990, aunque lograron reducir la inflación y promocionaron el crecimiento macroeconómico, no estimularon la generación de empleos decentes, lo que condujo necesariamente a la expansión del sector informal en la región.

El proceso de integración comercial también ha sido culpado por la disminución del porcentaje de trabajadores con protección social, ya que las empresas tratan de reducir sus costos laborales para mantenerse competitivas frente a sus pares de las restantes naciones que integran un bloque comercial.

Otro argumento ha sido que la creciente adopción de nuevas tecnologías explica hasta cierto punto la situación, ya que, por un lado, son menos intensivas en mano de obra y, por el otro, usan más mano de obra calificada que las tecnologías antiguas.

Sin embargo, todos estos argumentos pueden ser engañosos. De acuerdo con la OIT (2008), el desempleo y el empleo informal se incrementaron principalmente en los países en desarrollo que no pudieron integrarse a la economía mundial.

Más bien ha sido la incapacidad de los países latinoamericanos para participar activamente en los procesos de globalización (ya sea debido a sus propias políticas internas o a la existencia de barreras internacionales), más que la globalización en sí misma, lo que ha contribuido a impedir que estos países se beneficien del comercio, la inversión internacional y la tecnología avanzada.

Adicional al informe citado de la OIT, en el caso de América Latina un estudio reciente del Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social desmiente todas las creencias comunes respecto al neoliberalismo y la globalización a la luz de un examen exhaustivo del funcionamiento de los mercados laborales latinoamericanos en la última década (ILPES, 2004).

En particular, de ese estudio de destaca que las reformas estructurales y las privatizaciones no produjeron los cambios en el mercado laboral previstos ni por sus defensores ni por sus críticos.

Contrariamente a las predicciones de los críticos, las pérdidas de empleo fueron pequeñas y no tuvieron efectos perceptibles en la tasa de desempleo. No hubo pérdidas masivas de empleo porque, por sorprendente que sea, y contrariamente a las predicciones de los partidarios de esas reformas, hubo un traspaso limitado de recursos a sectores que podían ser más eficientes, lo cual tal vez explique por qué la productividad y los ingresos aumentaron a un ritmo tan lento.

Hubo más sorpresas en el informe citado del ILPES. Por ejemplo, se amplió la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados. Sin embargo, la demanda relativa de mano de obra calificada aumentó en todos los sectores, y no sólo en aquellos que se vieron afectados por reformas comerciales, lo cual parece indicar que influyeron otros factores.

Igualmente, en contra de las expectativas de algunos defensores de las reformas comerciales, en algunos países los salarios del sector manufacturero cayeron a medida que los trabajadores fueron perdiendo una parte de sus ingresos como consecuencia de la protección comercial.

No obstante, y a despecho de los críticos de tales reformas, los nuevos empleos generados en el sector de las exportaciones han ofrecido salarios y condiciones comparables, y a veces mejores, que otros empleos. Aunque se eliminaron muchos empleos en varios sectores, la privatización de empresas estatales influyó poco en el crecimiento del desempleo.

Además, las empresas creadas en los sectores privatizados volvieron a contratar de forma directa o indirecta a muchos de los trabajadores que habían quedado cesantes.

El problema tampoco es la tecnología, sino más bien su ausencia o falta de adecuación. Se suele decir que la tecnología moderna reduce la demanda de trabajadores, en particular la de aquellos con un bajo nivel de escolaridad, pero la historia y la situación actual de América Latina, de acuerdo con el estudio ya citado del ILPES, muestran que eso no es así.

Dicho estudio no encontró indicios de que las tasas de empleo hayan disminuido

en los países latinoamericanos que adoptaron nuevas tecnologías o mejoraron las existentes. Tampoco encontró que las empresas que experimentaron un rápido crecimiento tecnológico hayan presentado un crecimiento lento del empleo ni una mayor demanda de trabajadores calificados. Más bien, encontró lo contrario.

Adicionalmente, las empresas con más trabajadores calificados tienden a adoptar más tecnologías de automatización, lo cual sugiere que el bajo nivel de escolaridad de la región puede frenar el crecimiento tecnológico.

La otra hipótesis, según la cual el uso de las modernas tecnologías lleva a un aumento de la demanda de mano de obra calificada, tanto en el sector de servicios como en el de manufactura, no pudo ser corroborada en el caso de América Latina por el estudio citado del ILPES.

La hipótesis muy difundida de que reformas comerciales fomentaron la importación de tecnologías intensivas en mano de obra calificada también fue difícil de comprobar, por cuanto los aranceles sobre bienes de capital ya eran bajos antes de las reformas comerciales.

En cualquier caso, es difícil sostener que el desempleo masivo se deba a déficits de calificación de los trabajadores. Es cierto que la incorporación de nuevas tecnologías ha requerido contar con segmentos de población laboral de alta formación profesional, y se constata que las mayores tasas de desempleo corresponden a los niveles educativos más bajos.

Pero esos argumentos no pueden considerarse rigurosamente explicativos si se toma en cuenta que, al contrario de lo que suele ser una creencia generalizada, la demanda mayoritaria de puestos de trabajo en América Latina corresponde a empleos de muy baja calificación, sin apenas requerimientos técnicos, y claramente vinculados a las actividades menos complejas de las actividades productivas.

En promedio, la participación de los trabajadores en el ingreso nacional se mantuvo constante en los países latinoamericanos durante la década de 1990, lo cual indica que el crecimiento lento de los salarios se debió a un bajo crecimiento de la productividad laboral como consecuencia directa de la lentitud del cambio tecnológico.

Por consiguiente, el problema no es que las modalidades de distribución de los ingresos en los mercados laborales perjudiquen a los trabajadores, sino que las economías latinoamericanas apenas generan ingresos que puedan distribuirse a los trabajadores.

Por el contrario, como se discute en el cuarto artículo de esta serie del autor, los factores que parecen haber tenido mayor impacto en la escasa capacidad de las

economías latinoamericanas para generar empleos formales de calidad obedecen más a las complejas y extensas regulaciones impuestas por el Estado, las cuales restringen la inversión privada y con ello la creación de nuevas empresas, al tiempo que obstaculiza el buen desempeño de las empresas ya existentes.

6. Alternativas de solución frente al reto del empleo de calidad

Como pudo apreciarse en las páginas anteriores, son numerosos los retos que enfrenta América Latina en materia de fomento del empleo de calidad. Hacen falta estrategias para la generación de empleo en el corto plazo, sobre todo por los efectos sociales tan negativos asociados al desempleo.

En este sentido, Weller (2000; 2001; 2006) indica que los gobiernos latinoamericanos han diseñado variados programas de fomento del empleo desde hace décadas, pero se han tratado en su mayoría de programas coyunturales que generan empleos temporales de muy baja calidad.

Algunas de las vías alternativas y complementarias que se han ensayado en el contexto latinoamericano para mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral han sido la promoción de obras públicas y de infraestructura social, los estímulos a las empresas para incrementar el primer empleo a los jóvenes, el incremento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores mediante su capacitación y entrenamiento específicos, los servicios de intermediación laboral y, más recientemente, el fomento de nuevos emprendedores (OIT, 2006).

6.1 Promoción de obras públicas y de infraestructura social

Este tipo de programas de promoción del empleo, que primordialmente se diseñan para beneficiar a la mano de obra de baja calificación, ha sido muy utilizado en casi todos los países de América Latina.

Por lo regular, tales programas son instrumentados de modo transitorio por el Estado durante las fases recesivas o descendentes de la economía, motivo por el cual realmente no implican la creación de empleos de calidad. Se trata de una política “para salir del paso”.

Se trata de una alternativa típicamente keynesiana, consistente en estimular la demanda agregada en la economía por la vía del aumento de la masa monetaria que se pone en circulación para pagar los costos de los programas de inversión en obras públicas, que incluyen vialidad y diferentes equipamientos de salud, educación y recreación, básicas para el desarrollo social, sobre todo de los más pobres.

Las adaptaciones más recientes de este tipo de programas incluyen el incremento del empleo orientado a la asistencia social, el apoyo a la producción, la asistencia técnica, la capacitación y las mejoras ambientales (OIT, 2008).

No obstante, los efectos sumamente transitorios, así como la cobertura muy limitada, hacen que este tipo de programas tengan un impacto mínimo en la generación de empleo de calidad.

6.2 Incentivos al primer empleo juvenil

Si bien en algunas empresas se afirma que contratan a jóvenes con una buena formación, aunque no tengan experiencia, el hecho cierto es que para su contratación se suelen plantear exigencias muy difíciles de cumplir (de experiencia, habilidades específicas y nivel educativo, principalmente).

Por ello, muchos jóvenes perciben que la relación entre escolaridad y acceso a empleo productivo se está debilitando, ya que a quienes buscan trabajo por primera vez se les exige un cierto nivel de educación y experiencia para ingresar al mercado laboral, pero ante la falta de experiencia no se les da la oportunidad de adquirirla, creando un círculo vicioso que debe ser desatado urgentemente. De ahí la importancia de fomentar el acceso a un primer empleo con perspectivas de una trayectoria laboral ascendente (O'Higgins, 2001; Weller, 2006).

Lamentablemente, dado el aumento de las relaciones laborales inestables, la inserción inicial en el mundo del trabajo no garantiza necesariamente una trayectoria laboral ascendente a los jóvenes. Pero un primer empleo formal puede dar señales potentes al mercado respecto a la acumulación de experiencias y habilidades útiles.

Entre ellas destacan el aprendizaje de nuevas destrezas, generalmente por la práctica más que por esquemas formales de capacitación. La acumulación de experiencia laboral, y la posibilidad de relacionarse con otras personas, jóvenes y adultas, favorece el establecimiento de redes sociales que trascienden el entorno familiar y posteriormente pueden serles muy útiles (CEPAL, 2004).

6.3 Capacitación y formación específica para el trabajo

Este tipo de programas, sobre todo los dirigidos a grupos jóvenes y de baja calificación laboral, han sido una de las principales herramientas de política para abordar el problema del desempleo en muchos países, cuyo objetivo principal es mejorar la posibilidad de ser empleados.

Una gran parte de la fuerza laboral de los países latinoamericanos posee muy bajo nivel educativo, lo que no resulta cónsono con las exigencias del mercado laboral actual, el cual exige perfiles con mayor preparación y especialización.

Este aspecto representa una debilidad que debe ser atacada enérgicamente, ya que la misma generalmente va ligada a altos niveles de pobreza y desempleo debido a que los trabajadores no cumplen los requisitos para ingresar a empleos que les ofrezcan estabilidad, seguridad social y un ingreso adecuado.

En su defecto, quienes padecen esa situación poseen una tendencia más acentuada a migrar hacia el sector informal o a aceptar trabajos formales en condiciones laborales precarias.

Por consiguiente, una buena educación y formación para el trabajo son elementos clave en el desarrollo del capital humano y del grado de empleabilidad de los trabajadores, principalmente de los más jóvenes.

Sin embargo, en los sistemas educativos de los países latinoamericanos persisten múltiples deficiencias de cobertura y calidad que afectan de modo notable a las zonas más pobres, lo que ha ocasionado en ellas una menor valoración de las credenciales académicas como instrumento de ascenso social.

A ello se agrega que las urgencias de corto plazo obligan a muchas personas, principalmente a los más jóvenes, a insertarse rápidamente en el mercado de trabajo, lo que se refleja en altas tasas de deserción escolar temprana.

Por lo demás, la educación formal tradicional entre los segmentos de menor nivel socioeconómico es considerada cada vez más incapaz de responder a sus requerimientos debido a la falta de vínculos entre el currículo escolar y el mundo del trabajo.

Ahora bien, en la actualidad la noción de empleo para toda la vida ha sido sustituida en casi todo el mundo por el concepto de “empleabilidad”, el cual designa una estrategia orientada a que todos los trabajadores formales puedan pasar de un empleo a otro durante su vida laboral activa recibiendo una capacitación apropiada y conservando su protección social (Castillo y Bonilla, 2000; Altenburg, Qualmann y Weller, 2001).

Para la OIT (2008), la condición de empleabilidad es uno de los resultados fundamentales de una educación de alta calidad y de la ejecución de otras políticas complementarias. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

De este modo, las personas serían más empleables si han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de otros idiomas, facilidad de comunicación y capacidad para aprender a aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades ocupacionales.

A pesar de esto, Márquez (2001) y Freije (2001) consideran que los actuales procesos de capacitación laboral han sido más bien mecanismos temporales para disminuir las consecuencias del desempleo y los bajos ingresos, pero no una vía idónea para proporcionar a la población la capacidad de generar empleos más productivos.

Igualmente, Behrman (1996) estima que estos programas poseen cuatro deficiencias comunes que los hacen inadecuados para proveer servicios de capacitación realmente útiles:

a) Proveen principalmente capacitación a individuos que ya trabajan en una empresa, mientras que los desempleados y los trabajadores de pequeñas empresas no tienen acceso a este tipo de instituciones
b) Exigen niveles de escolaridad superiores a la educación promedio de los trabajadores informales
c) No preparan a los trabajadores para nuevos empleos en un mundo globalizado y más competitivo. Por el contrario, la mayor parte de las instituciones carece de flexibilidad para adaptar sus cursos a un mercado que cambia rápidamente
d) Es dudosa la eficacia de tales programas para incrementar las posibilidades de encontrar un mejor empleo o de reducir la duración del desempleo.

Se aspira a que la capacitación general sea accesible no sólo para los actuales trabajadores de grandes empresas, sino también para quienes trabajan en pequeñas empresas y por cuenta propia.

Ello significa que los programas deben enseñar las habilidades que se necesitan en el mercado laboral. Además, deben tener suficiente flexibilidad para que puedan modificarse rápidamente de acuerdo con las necesidades de ese mercado.

En todo caso, la OIT (2008) reconoce que la empleabilidad de los trabajadores sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos, lo que no siempre es el caso.

6.4 Servicios de intermediación laboral

Estos servicios se usan para mejorar la conexión existente entre quienes buscan empleo y las vacantes disponibles en el mercado laboral. Se destinan no solamente a colocar a esas personas más rápidamente en nuevos empleos, sino también a hacer un ajuste de mejor calidad al colocar a los trabajadores más idóneos en el empleo correcto (Mazza, 2002).

Muchos factores explican las fallas de los mercados laborales, entre los cuales están la información limitada sobre las vacantes y la poca divulgación de éstas, la incompatibilidad entre las aptitudes de los trabajadores y las habilidades que necesitan los empleadores, la falta de competencia de las personas que buscan empleo para encontrar trabajo apropiado y la discriminación contra quienes poseen menor nivel de capacitación específica.

Por ello, si son bien ejecutados, estos servicios ayudan a reducir el desempleo a corto plazo, disminuir la rotación en los puestos de trabajo, bajar el costo de las nuevas contrataciones, mejorar la productividad y el crecimiento de las empresas, así como disminuir la discriminación en el empleo.

Aunque estos servicios no son eficaces por sí solos para reducir el desempleo, han demostrado constituir un vínculo importante para el diseño, ejecución y evaluación de los programas de capacitación y formación para el trabajo.

Aunque este tipo de programas no puede garantizar la reubicación de trabajadores, a través de ellos sí se puede incrementar la empleabilidad de la fuerza de trabajo de un país, ya que no sólo contribuye a reducir el tiempo de búsqueda, sino que mejora la calidad de la oferta a la que se puede acceder en el mercado laboral.

No obstante, en la mayoría de los países latinoamericanos este tipo de servicios es asumido por el Estado, por lo que su orientación resulta inevitablemente burocrática, inflexible y escasamente innovadora.

En el peor de los casos, como ocurre en Venezuela, el Estado prohíbe que el sector privado opere estos servicios de intermediación, de manera que sólo queda la alternativa de los servicios ofrecidos a través de Internet, escasamente transparentes y poco útiles para quienes poseen bajo nivel educativo.

6.5 Fomento de la estrategia emprendedora

Ningún programa que pretenda incentivar la creación de nuevos empleos de calidad puede tener resultados satisfactorios sin una demanda laboral privada

dinámica, producto de tasas de crecimiento económico altas y estables y de expectativas que induzcan a las empresas a contratar más personal. Y ello sólo es posible si se estimula el desarrollo empresarial.

Por tal motivo, entre las principales recomendaciones que ahora se formulan para disminuir la incidencia del desempleo y del empleo informal destaca la estrategia emprendedora, dado que se trata de una política cuya sostenibilidad es superior a las anteriores, la cual está orientada a crear y consolidar nuevas empresas, por lo general de pequeño y mediano tamaño.

Ello se debe a que tales empresas son consideradas las principales fuentes generadoras de empleo en casi todos los países del mundo debido a que tienden a utilizar más intensivamente la mano de obra como recurso productivo y menos la tecnología o el capital financiero (Audretsch y Thurik, 2001; CEPAL, 2007).

La promoción de la estrategia emprendedora busca dinamizar el sector empresarial privado, por lo que en distintos países se tiende a simplificar los trámites administrativos para la creación de nuevas empresas, se desarrollan programas de incubadoras empresariales y se proveen fondos de capital “semilla” para el inicio de nuevos emprendimientos.

En este sentido, el Programa Global de Empleo impulsado por la OIT define el desarrollo de la creación de nuevas empresas y su expansión como una estrategia esencial para el éxito de las políticas de empleo en todo el mundo (OIT, 2007).

La literatura reciente de casi todo el mundo destaca la importante contribución que las pequeñas y medianas empresas pueden hacer para fortalecer el desempeño general de la economía.

El creciente predominio de la especialización flexible ha convencido a muchos analistas del papel creciente que tendrá ese tipo de empresas en las estructuras empresariales del futuro (Pallares Villegas, 1996; Bridge, O´Neill y Cromie, 1998; Carpintero, 1998; Cowling, 1998; Peres y Stumpo, 2002; Bravo, Crespi y Gutiérrez, 2006; CEPAL, 2007).

Por este motivo, durante las últimas dos décadas surgieron en toda América Latina América Latina variados programas de promoción de emprendedores, tanto en instituciones públicas como privadas, al punto de constituirse en una floreciente industria nacional que tiene como ejes a varias universidades nacionales, parques tecnológicos, fundaciones, empresas privadas y organismos del Estado.

Debido a sus propias características, los restantes artículos que integran esta serie del autor están dedicados precisamente a identificar en qué consiste la estrategia emprendedora, cuáles son los principales problemas a que se enfrenta

en el contexto latinoamericano y cuáles opciones poseen los pequeños emprendedores para lidiar exitosamente con esos problemas sin tener que enfrentarse a riesgos desproporcionados a sus posibilidades.

Bibliografía recomendada

ACS, Z. J. & D. J. STOREY (2004). Entrepreneurship and Economic Development. En: *Regional Studies*, vol. 38, pp. 871-877.

ACS, Z. J. & C. ARMINGTON (2004). *Employment Growth and Entrepreneurial Activity in Cities*. Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy, Max Planck Institute for Research, # 1304.

ALVAREZ, J. A. y O. GONZALEZ (2006). Creación de Empresas, Crecimiento Económico y Empleo en las Regiones Españolas. En: *Economía Industrial*, vol. 362, pp. 177-188.

ALTENBURG, T., R. QUALMANN y J. WELLER (2001). *Modernización Económica y Empleo en América Latina: Propuestas para un Desarrollo Incluyente.* Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Macroeconomía del Desarrollo, Nº 2.

ANTUNES, R. (1999). *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las Metamorfosis y el rol Central del Mundo del Trabajo*. Buenos Aires; Herramienta.

_____ (2000). La Centralidad del Trabajo Hoy. En: *Papeles de Población*. No. 25. CIEP/AUEM. México.

AÑEZ, C. (2007). Estrategias de Contratación de Recursos Humanos en las Empresas de Servicios. En: *Revista Fermentum;* Año 17, Nº 48 (enero – abril), pp. 123-141

ASÍS, A. de et al., (2000). *Las Microempresas como Agentes de Desarrollo en el Sur*. Madrid; CIDEAL.

AUDRETSCH, D. B. (1998). *The Economic Role of Small-and Medium-Sized Enterprises: The United States*. Taller del Banco Mundial sobre la pequeña y mediana empresa (11 y 12 de junio de 1998), Washington, D.C.

AUDRETSCH, D. y R. THURIK (2001). *Linking Entrepreneurship to Growth*. Paris; OECD, Directorate for Science, Technology and Industry.

AUER, P. y S. CAZES (2000). Fortaleza de la Relación de Trabajo Duradera en los Países Industrializados. En: *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 119, Nº 4, pp: 18 – 31.

AZUMA, Y. y H. GROSSMAN (2002). A Theory of the Informal Sector. En: *National*

Bureau of Economic Research, Working paper 8823

BALLESTERO, M. P. (2002) *Las Nuevas Tecnologías y su Influencia sobre el empleo*, Informes y Documentos de N-economía. Disponible en: http://www.n-economia.com

BARRANTES, C. (1997). *Pensar la Economía Informal en Venezuela. Cinco Miradas Inconclusas*. Ponencia presentada al XXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. San Paulo, Brasil.

BARRIOS GRAZIANI, L. (2005). Las Relaciones de Trabajo en la Globalización: Tres Perspectivas de Análisis. En: *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*. Vol. X. No. 575. Universidad de Barcelona. Fuente: www.us.es/geocrit/b3w-575.htm.

BEHRMAN, J. R. (1996). *Human Resources in Latin America and the Caribbea*n, Washington, D.C.; Inter-American Development Bank.

BELLO O. (1999). *Sectores Económicos y Mercado Laboral*. Caracas; Universidad Católica Andrés Bello / Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Documentos del Proyecto Pobreza.

BERMÚDEZ, A. (2004). Desempleo, Primera Preocupación: Legislación Laboral como Determinante del Desempleo. En: Revista *Debates IESA,* Enero, Volumen IX, No. 1, p. 84-88. Caracas, Venezuela.

BERTRANOU, F. (2002). La Provisión de Seguridad en un Contexto de Cambios: Experiencia y Desafíos en América Latina. En: *Revista Seguridad Social*. Número 234. Enero-Febrero, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México.

BETANCOURT, K. y S. FREIJE (1994). *Sector Informal: Proyecto Venezuela Competitiva.* Serie Documentos de Base, No. 26, Ediciones IESA, Caracas.

BETANCOURT, K. *et al* (1995). *Mercado Laboral. Instituciones y Regulaciones.* Caracas: Ediciones IESA, 1995.

BETHANCOUR, L. (coord.) (1998). *La exclusión social, cultural, económica y laboral de la mujer joven. Estudio de la Oferta*. Caracas; CENDES- Ministerio de la Familia.

BIRDSALL, N. y J. L. LONDOÑO (1997). *Asset Inequality Does Matter: Lessons from Latin America*. Washington D.C.; Inter-American Development Bank, Office of the Chief Economist Working Paper.

BLANCHFLOWER, D. G. (2001). Unemployment, Well-being and Wage Curves in Eastern and Central Europe. NBER, Cambridge, Massachusetts.

BOSCH, G. (1999). Tendencias y Nuevos Aspectos de la Duración del Trabajo. En:

Revista Internacional del Trabajo. Vol. 118, Nº 2, pp. 152 y ss.

BOZA, M. (2004) ¿Cómo es el Mercado Venezolano? En: Revista *Debates IESA*, Abril-Junio 2004, volumen IX, No. 3, p. 30-37. Caracas, Venezuela.

BRAVO D., G. CRESPI e I. GUTIÉRREZ (2006). *Desarrollo se Escribe con Pyme: El Caso Chileno*. Santiago de Chile; FUNDES.

BRIDGE, S., K. O´NEILL y S. CROMIE. (1998). *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*. London; MacMillan Business.

BRIONES C. (1998). *Microempresa y Transformación Productiva*. San Salvador; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

BUSTAMANTE, J. C. (2004). Crecimiento Económico, Nuevos negocios y Actividad Emprendedora. En: *Visión Gerencial*; Año 3, Nº 1, Vol. 3 (Enero – Junio), pp. 3-15.

CAMPOS RÍOS, G (2003). Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. En: *Revista Aportes* Nº 23, Universidad Autónoma de Puebla, México, 2003.

CAMPBELL, R. *et al.* (2003). *Economía Laboral*. Madrid; Ed McGraw Hill.

CANDIA, J. M. (2003). *Sector Informal. ¿Treinta años de un debate bizantino?* Trabajo presentado en el Cuarto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Sonora, México, del 9 al 11 de Abril e 2003. Disponible en: (http://www.uaq.mx/amet/CUARTO%20CONGRESO%20NACIONAL/templates/res/tema%2011/JOSE%20MIGUEL%20CANDIA.pdf) Consulta: Enero 2007.

CASTILLO, G. y H. E. BONILLA (2000). *Características, Problemática e Importancia de la Micro y la Pequeña Empresa en el Sector Informal de la Economía*. San José de Costa Rica; Organización Internacional del Trabajo (OIT), PRONAMYPE, PROMICRO.

CASTILLO, G. y L. F. CHÁVEZ (2001). *Pequeñas Empresas: Una Oportunidad de Desarrollo para Costa Rica*. San José de Costa Rica, FUNDES.

CARTER, N.; W. GARTNER y P. REYNOLDS (1996). Exploring Start-up Event Sequences. En: *Journal of Business Venturing*, 11: 151-166.

CARPINTERO, S. (1998). *Los Programas de Apoyo a la Microempresa en América Latina, El Microcrédito como la Gran Esperanza del Siglo XXI*. Bilbao; Ediciones Deusto.

CARTAYA, V. (coord.) (1998). *Empleo, Productividad e Ingresos Venezuela (1990-1996)*. San José de Costa Rica; Organización Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo N° 63.

CEPAL (1997). *La Brecha de la Equidad*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Publicación de las Naciones Unidas..

_____ (2000). *América Latina y el Caribe en la Transición hacia una Sociedad del Conocimiento. Una Agenda de Políticas Públicas.* Santiago de Chile; Comisión Económica Para América Latina y El Caribe, Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2001). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2000*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2004a). *Empleo y Mercados de Trabajo en América Latina.* Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Serie Macroeconomía del Desarrollo, Nº 13. Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2004b). *Panorama Social de América Latina, 2002-2003*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2005): *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una Mirada desde América Latina y el Caribe.* Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2007): *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2007.* Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2008): *Panorama Social de América Latina 2007.* Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Publicación de las Naciones Unidas.

CHÁVEZ, R. e I. PAULINA (2001). Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Conceptos. Aportes. En: *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*. Año VI. Nº 17. México. pp. 57-74. Fuente: http://www.aportes.buap.mx/17.html. Consultado el 15-11-02.

CIDEC (2001). *Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación versus Creación de Empleo*. Bilbao; Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Cuadernos de Trabajo (Formación, Empleo, Cualificaciones), Nº 33.

CIFUENTES, H. (2001). Trabajos Temporales y Sector Informal. En: *Revista Mexicana de Seguridad Social*. Instituto Mexicano del Seguro Social. Cuestión Social, Nº 46.

CIMOLI, M; A. PRIMI y M. PUGNO (2006). Un Modelo de Bajo Crecimiento: La Informalidad como Restricción Estructural. En: *Revista de la CEPAL*, N° 88 (abril).

CISS (2005). *Informe sobre la Seguridad Social en América 2005*. México, D.F.: Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

CIUDAD REYNAUD, A. (2001). Las Normas Laborales y el Proceso de Integración de las Américas, OIT, Lima.

CLEMENTE, L. (2003). Crecimiento Económico y Productividad en Venezuela, 1950-2000. En: *Revista BCV*, Volumen XVIII, Nº 1. Enero-junio, pp. 13-40. Banco Central de Venezuela: Caracas.

CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (CISS). Informe sobre la Seguridad Social en América 2005. México, D.F. 2005.

CORTES, F. (2000). La metamorfosis de los marginales: la polémica sobre el sector informal en América Latina. En: *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Coordinador: Enrique de la Garza. Fondo de Cultura Económica. México.

_____ (2006). Consideraciones sobre la Marginación, la Marginalidad, Marginalidad Económica y Exclusión Social. En: *Revista Papeles de Población*, Enero-Marzo. N° 047. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México (pp.71-84).

CORRAL, A. *et al* (2007). *Contribución de las Empresas a los Objetivos del Milenio en Latinoamérica.* Washington; Banco Interamericano de Desarrollo – Fundación Ikei.

COWLING, M. (1998). *The Entrepreneurial Society. Coventry; The Centre for Small & Medium Sized Enterprises*. Warwick Business School, University of Warwick, Working Paper Nº 56.

DAZA, A. (2004). Desempleo, Primera Preocupación: Determinantes del Desempleo. En: Revista *Debates IESA,* Enero, Volumen IX, No. 1, p. 82-84. Caracas, Venezuela.

DE SOTO, H. (1986). *El Otro Sendero*. Lima; Instituto Libertad y Democracia.

DE SOTO, H. (2000). *El Misterio del Capital*. Lima; El Comercio.

DÍAZ, L. E. (2005a). Gerencia Pública del Trabajo y Crecimiento del Empleo Independiente. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol.10, Nº 29 (enero).

DÍAZ, L. E. (2005b). Relaciones Laborales Especiales: Las Empresas de Trabajo Temporal y las Cooperativas. ¿Qué Pueden Hacer los Sindicatos? En: *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 11 Nº 1 (abril).

DURÁN, M. *et al.* (1999): El Futuro del Trabajo en Europa. Género y Distribución del Tiempo, Madrid, CSIC.

DURYEA, S. y M. SZÉKELY (1998). *Labor Markets in Latin America: A supply side Story*. Washington, D.C.; Inter-American Development Bank, Working Paper 374.

ECHEVERRÍA, M. y V. URIBE (1998). Condiciones de Trabajo en Sistemas de Subcontratación. Documento de Trabajo núm. 81, OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario para MERCOSUR y Chile.

FRANK, R. y BERNANAKE, B. (2003). *Principios de Economía* . McGraw-Hill, México.

FREIJE, S. (2001). *El Empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, Consecuencias y Recomendaciones de Política*. Caracas; Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) / Banco Interamericano de Desarrollo; Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social; Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral.

FRITSCH, M. y MUELLER, P. (2004). Effects of New Business Formation on Regional Development Over Time. In: *Regional Studies*, vol. 38, pp. 961-975.

FUNKHOUSER, E. (1996). The Urban Informal Sector in Central America: Household Survey Evidence. En: *World Development*, Vol.24, No.11, 1737-1751.

GARRO BORDONARO, N. (2003). La Seguridad Social y el Mercado Laboral en América. En: *Revista Seguridad Social.* Número 240, México, Enero-Febrero, CISS, p11-26.

GARZA, E. de La (1999). Flexibilidad del Trabajo: Discurso y Construcción Social. En: Montero, Alburquerque y Ensignia (Edits). 1999. *Trabajo y Empresa: Entre Dos Siglos*. Nueva sociedad. pp. 25-41.

GARZA, E. de La y C. SALAS (comps.) (2003): Nafta y Mercosur: Procesos de Apertura Económica y Trabajo. Buenos Aires; Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.

GRIP, A. J. y E. WILLEMS (1997). Empleo Atípico en la Unión Europea. En: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116 (1997), nº 1.

GUAL, J. (1998). *El Reto Social de Crear Empleo. Combatiendo el Paro en Europa*. Barcelona; Ariel.

HARRISON, R. y C. LEITCH (1996). Whatever you hit call the Target: An Alternative Approach to Small Business Policy. En: Danson, M. (ed) *Small Firm Formation and Regional Economic Development*, Routledge, pp. 223-247.

HARPER, P. (2003). *Foundations of Entrepreneurship and Economic Development*. New York; Routine

HERNÁNDEZ, A. (2005). Flexibilización y Organización del Trabajo. En: *Revista de Ciencias Sociales*. Vol.11, Nº 2 (mayo).

HERNÁNDEZ, A. y J. RICHTER (2002). *El Trabajo sin Tutela en Venezuela: Nuevas y Viejas Formas de Desprotección Laboral*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

ILPES (2004). *Se Buscan Buenos Empleos. Informe de Progreso Económico y Social*. Lima; Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (ILPES).

KELLY, G. M. (2000). Empleo y Conceptos del Trabajo en la Nueva Economía Mundial. En: *Revista Internacional del Trabajo*, Nº1, 119, p.15.

KLEIN, E. y V. TOKMAN (2001). La Estratificación Social bajo Tensión en la Era de la Globalización En: *Revista de la CEPAL*, No.72, Santiago de Chile, pp.7-30.

LIEDHOLM, C. y D. MEAD (1998). *Small Enterprises and Economic Development: The Dynamics of Microenterprises*. Routledge.

LINDON, A. (2003). La Precariedad Laboral como Experiencia a Través de las Narrativas de Vida. En: *Revista Gaceta Laboral*. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Vol. 9, Nº 3. Maracaibo.

LOAYZA, N. (1997). The Economics of the Informal Sector. A Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America. En: *Policy Research Working Paper,* No. 1727, The World Bank, Washington, D.C.

LONDOÑO, J. L. y M. SZÉKELY (1997). *Persistent Poverty and Excess Inequality: Latin America, 1970-1995.* Washington, D.C.; Inter-American Development Bank, Working papers N° 357.

LORA, E. y G. MÁRQUEZ (1998). *The Employment Problem in Latin America: Perceptions and Stylized Facts*. Washington, D.C.; Inter-American Development Bank*, Working Paper Series*, Nº 371.

LOYZAGA, O. (2002). Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales. México; Universidad Nacional Autónoma de México, Unidad Azcapotzalco, M. A. Porrúa.

LUCENA, H. (1999). Corporativismo y Neoliberalismo en América Latina: Sindicatos, Empresarios y Estado. En: *Revista Gaceta Laboral*. Universidad del Zulia. Vol. 5, No.1. p. 25-55.

_____ (2005). Cambios en la Organización del Trabajo Tradicional. Conflictos y Actores Laborales. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol.10, Nº.29 (enero).

MALAGARDIS, VERA, RIVAS, HERNÁNDEZ Y CARTAYA (1998). La extensión de la Seguridad Social al Sector Informal Aproximación a la Problemática en *Gaceta Laboral.* Vol.4, Nro. 3. Maracaibo, Venezuela.

MALONEY, W. F. (1997). *Labor Market Structure in Low Development Countries. Time Series Evidence on Competing Views*. World Bank, Working Papers..

_____ (1999). Self Employment and Labor Turnover in Developing Countries: Cross-Country Evidence. En: Devarajan S., F.Halsey Rogers and L. Squire (eds.) *World Bank Economist's Foru*m. Washington, D.C.; World Bank.

MÁRQUEZ, G. (2000). *Labor Markets and Income Support: ¿What did we Learn from the Crisis?* Inter-American Development Bank, Working Paper No.425. Washington D.C.

_____ (2001). Training the Workforce in Latin America: ¿What Needs to be Done? Departamento de Investigaciones. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: http://www.Iadb.org/exr/calendar/conference/panama/seven.htm.

MÁRQUEZ, G. y C. PAGES SERRA (1997). ¿Apocalipsis ya? Reforma Estructural y Mercado Laboral en América Latina. En IESA. *La Cuestión Laboral. Debates IESA.* Vol. 3. No. 1. Julio-Septiembre. Caracas. pp. 39-50.

MARTÍN, A. (1999). Organización del Trabajo y Nuevas Formas de Gestión Laboral. En MÍGUELEZ, F. y C. PRIETO (Coord.). *Las Relaciones de Empleo en España*. Siglo XXI Editores. pp. 79-100.

MARZANO, E. (2004). Dual Labor market theories and irregular jobs: Is there a dualism even in the irregular sectors?. Università Delhi Studi di Salerno, Centri di Economia del Lavoro e di Politica Economica, Discusión Paper 81.

MAZZA, J. (2002). Servicios de Intermediación Laboral. Un Análisis para los Países de América Latina y El Caribe. Washington; Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social.

McCONNELL, C. y S. BRUE (1997). *Economía Laboral Contemporánea*. Madrid; McGraw-Hill.

MEDA, D. (1998): El Trabajo: Un Valor en Peligro de Extinción. Barcelona; Gedisa.

MÉNDEZ, J. L. (2004). *Modelos de Gestión del Desarrollo Sostenible en Comunidades Locales*. Mérida; Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo Local. Dirección de Investigación y Documentación.

MÉNDEZ, A. (2005) Economía Informal de Baja Productividad. En: *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, Nº 4. Instituto de Investigaciones Socio Económicas (IISEC–UCB) La Paz, Bolivia.

MORILLO, M. C. (2006). Análisis del Mercado Laboral Venezolano. En: *Revista Fermentum* Año 16, Nº 46 (mayo – agosto), pp. 501-552

MONTEFERRANTE y MALAVÉ. (2004) ¿Cómo es el Mercado Venezolano? En: Revista *Debates IESA*, Diciembre, Volumen X, No. 1, p. 39-44. Caracas, Venezuela.

MORA BASTIDAS, F. (2002). La Reducción de Personal: ¿Política Eficiente o medida arbitraria para prescindir del servicio de los trabajadores? Mérida; Trabajo especial de grado, Universidad Santa María, Mérida, Venezuela.

MOTTA, J. y S. ROITTER (1999). Nuevas Empresas y Creación de Empleo. En: *Informe de Coyuntura*, Nº 71. 1999.

MUELLER, P. (2007). Exploiting Entrepreneurial Opportunities: The Impact of Entrepreneurship on Growth. In: *Small Business Economics*, 28, pp. 355-362.

NORCINI, M. (1997). *La Mujer en el Mercado Laboral Venezolano: Un Caso de Discriminación Salarial*. Caracas; Universidad Católica Andrés Bello.

OCDE (2001). *Entrepreneurship, Growth and Policy*. Paris; Organización de Cooperación y Desarrollo Económico.

O'HIGGINS, N. (2001), *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*, ILO. Geneva.

OIT (1999). *Trabajo Decente y Protección para Todos. Prioridad de las Américas*. Lima; Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

____ (2000). *Panorama Laboral 2000*. Lima; Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

____ (2001). *Informalidad y Seguridad Social en América Latina, 2000-2001. Informe Preliminar*. Lima: Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

____ (2002a). *El Trabajo Decente y la Economía Informal*. Ginebra; Organización Internacional del Trabajo; Conferencia Internacional del Trabajo, 90a reunión, Informe VI.

____ (2002b). *La Nueva Cultura Laboral: Visión de la O.I.T*. Organización Internacional del Trabajo; Ponencia presentada en el 2º. Foro de Cultura Laboral para el Tercer Milenio. Monterrey.

____ (2006a). *Empleo y Desarrollo Humano en el Tercer Milenio. Avances y Retrocesos.* Ginebra; Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

____ (2006b). *Tendencias del Empleo en el Mundo*. Ginebra; Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

____ (2007): *Panorama laboral de América Latina 2006*. Lima; Organización Internacional del Trabajo; Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

____ (2008): *Panorama Laboral de América Latina 2007*, Lima; Organización Internacional del Trabajo; Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

ONU (2000). *Declaración del Milenio*. Nueva York; Resolución Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

ORLANDO, M. B. (2000). *El Sector Informal en Venezuela. ¿Plataforma o Barrera para la Reducción de la Pobreza?* Caracas; Universidad Católica Andrés Bello, Documentos del Proyecto Pobreza Nº 15.

ORLANDO, M. B y G. ZÚÑIGA (2000). Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo en Venezuela: Análisis de la Participación y Brecha de Ingresos por Género. En: *Temas de Coyuntura*, Nº 41. Universidad Católica Andrés Bello.

ORTEGA, D. (2004). Desempleo, Primera Preocupación: Desempleo y Escolaridad, los Costos de Largo Plazo. En: *Revista Debates IESA*, Enero, Volumen IX, No. 1, p. 88-90. Caracas, Venezuela.

OSMINIS, S. R. (2003): Exploring the Employment Nexus, Topics on Employment and Poverty, Geneva, ILO.

OSTA TRESTINI, K. (2005). *¿Ocupación y desocupación en América Latina? Análisis Comparativo de la Evolución del Desempleo y la Economía Informal en Argentina, Brasil, Chile y Venezuela*. Caracas; Universidad Central de Venezuela. Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES).

OSTA TRESTINI, K. M. (2007). Desempleo e Informalidad en América Latina. Definiendo Políticas Públicas para Venezuela. En: *Revista Venezolana de Gerencia.* Vol.12, Nº 38 (junio).

PALLARES VILLEGAS, Z. (1996). *La Mediana y Pequeña Empresa Frente al Mundo*. Bogotá; ACOPI.

PERES, W. & G. STUMPO (2000). Small and Medium-Sized Manufacturing Enterprises in Latin America and the Caribbean Under the New Economic Model. In: *World Development* 28(9): 1643-1655.

_____ (coords.) (2002). *Pequeñas y Medianas Empresas Industriales en América Latina y el Caribe*. México; Siglo XXI.

PIZA, R. E. (2000). Alcanzando a Todos: La Informalidad y la Seguridad Social (Reflexiones desde la experiencia costarricense). En: *Revista Seguridad Social*. Nº 227, México: Noviembre-Diciembre.

POLLACK, M. y C. JUSIDMAN (1997). *El Sector Informal Urbano Desde la Perspectiva de Género. El Caso de México*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), Serie Mujer y Desarrollo, No. 20.

PROCACCI, G. (1999), Ciudadanos Pobres, la Ciudadanía Social y la Crisis de los Estados de Bienestar. En: García S. y S. Lukes (comps.). *Ciudadanía: Justicia Social, Identidad y Participación*. Madrid; Editorial Seix Barral.

RASO, J. (2003). La Contratación Atípica del Trabajo. Montevideo; Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Boletín Estadístico No.141.

RIFKIN, J. (1996). El Fin del Trabajo. Nuevas Tecnologías Contra Puestos de Trabajo: El Nacimiento de una Nueva Era. Madrid; Ediciones Paidos Ibérica.

RISOPADRÓN, C. y RODRÍGUEZ, F. (2004). Desempleo, Primera Preocupación: ¿Cómo Enfrentar el Desempleo? Lecciones de la Experiencia Internacional. En: *Revista Debates IESA,* Enero, Volumen IX, No. 1, p. 84-88. Caracas, Venezuela.

RIUTORT, M. (1999). *Pobreza, Desigualdad y Crecimiento Económico*. Caracas; Universidad Católica Andrés Bello – Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Documentos del Proyecto Pobreza.

RODRÍGUEZ, F. (2004). Desempleo, Primera Preocupación: El Desempleo: Causas, Efectos e Implicaciones. En: *Revista Debates IESA*, Enero, Volumen IX, No. 1, p. 72-77. Caracas, Venezuela.

ROITTER, M. (2004). El tercer sector como representación topográfica de sociedad civil. En: Daniel Mato (coord.). *Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización*. Caracas: FACES, UCV. pp. 17-32.

SALAZAR, N. (2000). La Reforma Laboral en el Marco de la Flexibilidad. En: *Revista Gaceta Laboral*. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Vol. 6, Nº 3. Maracaibo.

_____ (2004). Mercado de Trabajo e Informalidad: Repercusiones en la Seguridad Social Latinoamericana. En: *Revista Gaceta Laboral*. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Vol. 10, Nº 3. Maracaibo: 2004.

SALAZAR, N. y F. E. RIVAS (2004). La Precariedad Laboral y su Incidencia en las Políticas Sociales de la V República. Una Mirada Especial a las Misiones. En: *Visión Gerencial*; Año 3, Nº 1, Vol. 3 Enero - Junio; p. 62-77. Mérida, Venezuela.

SERRANO, L. (2004). *Relaciones Laborales y de Empresa en América Latina*. Valencia; Editores Vadell Hermanos.

SOTELO, A. (1999). Globalización y Precariedad del Trabajo en México. México, D.F. Ediciones El Caballito.

_____ (2003). La Reestructuración del Mundo del Trabajo, Superexplotación y Nuevos Paradigmas de la Organización del Trabajo. México D.F.; Universidad Obrera de México.

STALLINGS, B. Y J. WELLER (2001): El Empleo en América Latina, Base Fundamental de la Política Social, *Revista de la CEPAL,* Nº 75, LC/G.2150-P, Santiago de Chile, (diciembre).

STOLOVICH, L. (2002). *La Tercerización*, *¿Con qué se Come*? Buenos Aires; Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

TARDANICO, R. y R. MENJÍVAR (eds.) (1997): *Global Restructuring, Employment, and Social Inequality in Urban Latin America,* Coral Gables, Florida, University of Miami.

THOMAS, J. J. (1997). El Nuevo Modelo Económico y los Mercados Laborales en la América Latina. En: Víctor Bulmer Thomas. *El Nuevo Modelo Económico en América Latina. Su Efecto en la Distribución del Ingreso y la Pobreza*, nº 84, México, pp. 101-129, Fondo de Cultura Económica, lecturas del trimestre económico.

THURIK, R. y S. WENNEKERS (2004). Entrepreneurship, Small Business and Economic Growth. In: *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11, Nº 1. pp. 140-149.

TORRES, G. (2005), Políticas de Empleo y la Transformación de los Mercados de Trabajo en México. En: *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*. Vol.11, Nº 3 (septiembre).

TORRES, E. (2006). *Evolución del Empleo en el Sector Terciario en Venezuela.* Mérida; Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Estadística. Trabajo presentado como requisito de mérito para optar al grado de Doctora por la Universidad de La Laguna, España.

TOKMAN, V. E. (1998): Empleo y Solidaridad: Los Desafíos que Enfrenta América Latina Después del Ajuste. En: L. Emmerij y J. Núñez del Arco (eds.*), El Desarrollo Económico y Social en los Umbrales del Siglo XXI*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

_____ (2001). De la Informalidad a la modernidad. Boletín Cinterfor. Documento electrónico disponible en:
(www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/155/pdf/tokman.pdf) (Consulta: Abril 2006)

_____ (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. División de Desarrollo Social de la ONU- CEPAL. Santiago de Chile.

TORRES, E. (2006). *Evolución del Empleo en el Sector Terciario en Venezuela.* Mérida; Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Estadística.

TORRES, M. (2006). *Microempresa, Pobreza y Empleo en América Latina y el Caribe. Una Propuesta de Trabajo*. Washington, D.C.; Organización de Estados Americanos, Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral, Departamento de Desarrollo Social y Empleo.

UGALDE, ESPAÑA, LACRUZ, DE VIANA, GONZÁLEZ, LUENGO y PONCE. (2004). *Detrás de la Pobreza. Percepciones, Creencias y Apreciaciones*. Caracas; Universidad Católica Andrés Bello.

URDANETA DE FERRÁN, L. (2000). El Producto Interno Bruto y el Sector Informal. En: *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales "Dr. Rodolfo Quintera" de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Vol. VI, Nº 1. Caracas: Enero-Julio.

UTHOFF, A., C. VERA y N. RUEDI (2006). Relación de Dependencia del Trabajo Formal y Brechas de Protección Social en América Latina y el Caribe. En: A. Sojo y A. Uthoff (Comps.), *Desempeño Económico y Política Social en América Latina y el Caribe: Los Retos de la Equidad, el Desarrollo y la Ciudadanía.* México, D.F., CEPAL/FLACSO/Distribuciones Fontamara.

VARGAS Z., F. (2005). *Nuevas Formas de Organización de la Producción. Una Realidad en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: www.cinterfor.org.uy.

VELEDA, S. (2001). Trabajo Informal en América Latina: el Comercio Callejero. Universidad de Barcelona. En: *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, Nº 317. Disponible en: http://www.ub.es/geocrit/b3w-317

VAN STEL, A. y D.J. STOREY (2004). The Link Between Firm Births and Job Creation: ¿Is There a Up as Tree Effect? In: *Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*. Max Planck Institute for Research, Nº 3304.

VAN STEL, A., CARREE, M. y THURIK, R. (2005). The effect of entrepreneurial activity on nacional economic growth. In: *Small Business Economics*, 24, pp. 311-321.

WAYNE, E. (2004). *La Subcontratación Globalizada*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).

WEEKS, J. (2000). *Exports, Foreign Investment and Growth in Latin America,* Working Paper Series, Nº 117, Londres, Department of Economics, School of Oriental and African Studies, julio.

WELLER, J. (2000). *Tendencias del Empleo en los Años Noventa en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y El

Caribe (CEPAL). Serie Macroeconomía del Desarrollo, Nº 4. Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2001). *Procesos de Exclusión e Inclusión Laboral: La Expansión del Empleo en el Sector Terciario*. Santiago de Chile; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Macroeconomía del Desarrollo, Nº 6. Publicación de las Naciones Unidas.

_____ (2006): *Los Jóvenes y el Empleo en América Latina: Desafíos y Perspectivas ante el Nuevo Escenario Laboral.* Bogotá, CEPAL/Mayol ediciones.

WENNEKERS, S., *et al* (2005). Nascent Entrepreneurship and the Level of Economic Development. In: *Small Business Economics*, 24, pp. 293-309.

El Autor

Lic. José Leonardo Méndez
Consultor en sistemas de desarrollo local sostenible
Mérida – Venezuela
Mayo de 2010
e-mail: jleonardom2002@yahoo.es

El autor es egresado de la Universidad de Los Andes (Mérida, Venezuela), en la cual obtuvo una Maestría en Planificación, y se ha especializado en varios aspectos del desarrollo local sostenible. Su experiencia profesional abarca numerosas actividades en el campo de la planificación y gerencia de proyectos de desarrollo. Es autor de varios libros en su área de conocimiento, entre los cuales destacan los siguientes: *La Evaluación Social de Proyectos de Desarrollo: Un Análisis Interpretativo* (1993); *Modelo de Evaluación de Impactos Socioterritoriales de Proyectos de Desarrollo* (1996); *Evaluación Socioambiental de Proyectos de Desarrollo en Ámbitos Municipales* (1997); *Mérida en las Perspectivas del Siglo XXI* (1998. Coautor); *Ordenación del Territorio: Proceso de Revisión, Modificación y Gestión del Plan* (2002. Coautor); *Planificación del Desarrollo Rural Sostenible en Ámbitos Municipales* (2003); *Gestión del Desarrollo Sostenible en Comunidades Locales* (2004); *Alcances y Posibilidades de la Planificación Territorial en Ámbitos Municipales* (2004); *Los Estudios Prospectivos en Planificación Territorial: Métodos y Enfoques* (2005); *Alternativas de Desarrollo para Pequeños Emprendedores en Entornos de Alta Incertidumbre* (2006). Desde el año 2006 se dedica a la capacitación y asesoramiento de pequeños emprendedores en el sistema de negocios de respuesta directa.