

Análisis & Propuestas (no. 8 mayo 2005)	Titulo
Zegarra Méndez, Eduardo - Autor/a; Ñopo, Hugo - Autor/a;	Autor(es)
Lima	Lugar
GRADE	Editorial/Editor
2005	Fecha
	Colección
Desarrollo económico; Agua; Recursos hídricos; Gestión del agua; Mercado de trabajo; Empleo; Género; Salarios; Discriminación; Perú;	Temas
Revista	Tipo de documento
"http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20161014032908/Boletin8.pdf"	URL
Reconocimiento-No Comercial CC BY-NC http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Seguí buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO
<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)
Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)
www.clacso.edu.ar





Reforma del agua y competitividad: la necesidad de una nueva estrategia

El Perú enfrenta retos cada vez más apremiantes para mejorar su competitividad económica debido a la articulación creciente de los mercados mundiales y a la inminente firma de tratados de libre comercio con Estados Unidos, la Comunidad Europea y otros bloques comerciales. Es evidente que hay sectores de la economía peruana que han mejorado su competitividad en la última década, entre ellos la gran minería, la industria textil y parte de la agricultura de exportación. Sin embargo, el dinamismo de estos sectores no ha sido suficiente para generar el empleo necesario, ni para mejorar de manera significativa los niveles de bienestar de la población. Se requiere, qué duda cabe, de un esfuerzo más amplio e integrado para alcanzar la competitividad en diversas áreas estratégicas del desarrollo nacional.

En este marco aparece como indispensable el establecimiento de una estrategia que mejore la competitividad del sector de recursos hídricos. El agua es un elemento central para el desarrollo económico, tanto desde el punto de vista productivo (es insumo de casi todas las actividades económicas), como desde la perspectiva social y sanitaria (acceso a agua y saneamiento), territorial (ma-

(sigue en la página 2)



Las diferencias de género en los mercados de trabajo peruanos

En el Perú, la participación femenina en los mercados de trabajo ha aumentado notablemente durante las últimas décadas. Sin embargo, las estadísticas muestran que aún persisten amplias diferencias de género en las ocupaciones y los salarios. En algunos casos tales brechas son mayores que las del promedio de la región y del mundo en desarrollo.

La segregación ocupacional por género es alta. La incidencia de ocupaciones predominantemente masculinas (choferes y técnicos electricistas, por citar dos ejemplos) y predominantemente femeninas (entre las que podemos citar, secretarías y enfermeras) es notoria. Si bien para algunas ocupaciones la participación femenina ha aumentado durante las últimas dos décadas, los salarios relativos de

(sigue en la página 5)

(viene de la página 1)

nejo de las cuencas) y medioambiental (es un factor clave para la sostenibilidad de diversos ecosistemas). Queda claro que no será posible que la economía peruana se vuelva más competitiva mientras mantenga un sector hídrico atrasado, carente de normas modernas, sin una institucionalidad pública eficaz y con crecientes dificultades para resolver problemas básicos de gestión y manejo ambiental.

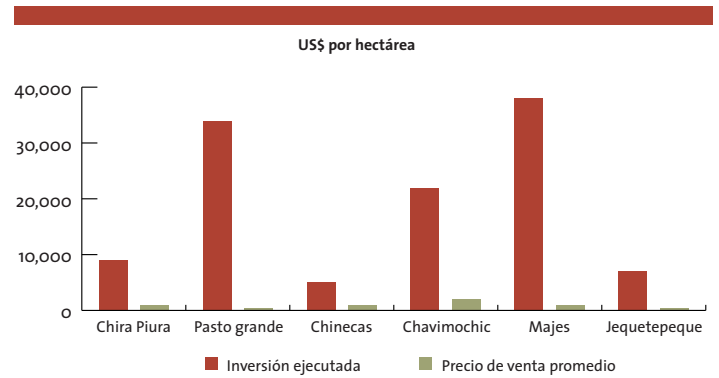
En este artículo se hace un balance de los problemas relacionados con el sector hídrico y se plantean algunas sugerencias para iniciar un proceso de reforma que pueda tener impactos significativos en la modernización de la economía peruana. Se presta particular atención a la situación de las normas e instituciones, así como a la capacidad estatal de regular y planificar las acciones en el sector hídrico dentro de una estrategia basada en el imperativo de la competitividad.

El contexto y los problemas del sector hídrico

Durante la última década ha habido cambios importantes en algunos sectores productivos que son usuarios del agua. Por ejemplo, se privatizó la mayor parte de las empresas de servicios eléctricos (principalmente de origen hidroeléctrico) atrayendo inversión extranjera. En el caso del sector minero —que si bien usa poca agua, produce importantes impactos ambientales— se generó una normatividad que promovió exitosamente la inversión privada. En la agricultura, a su vez, se liberalizaron los mercados de tierras y se liquidaron las instituciones públicas de crédito y comercialización¹. Una excepción fueron las empresas de agua potable, que siguen bajo tutela de los municipios o del gobierno central, en el caso de Lima Metropolitana.

En la actualidad, algunos rasgos específicos del sector hídrico peruano son los siguientes:

- La historia de la inversión pública en infraestructura hídrica (básicamente de riego) arroja un saldo desfavorable con relación a los criterios de eficiencia y equidad. Los grandes proyectos de irrigación terminaron costando varias veces más que las tierras habilitadas (véase el Gráfico 1), lo que ha afectado tanto las cuentas públicas como la equidad, debido a que se concentraron en las zonas costañas más ricas.
- Se prevé que el crecimiento de la población, el incremento de las actividades económicas y su concentración en las áreas urbanas de la costa generará un grave déficit hídrico en los próximos veinte años. Algunas zonas particularmente críticas son Lima Metropolitana, la zona sur (Arequipa-Moquegua y Tacna) y los principales valles costeros del norte.
- En ciertos espacios existen serios conflictos en torno al acceso y el



Fuente: Ministerio de Agricultura

uso del agua, que involucran tanto a las autoridades sectoriales, regionales y municipales, como a los usuarios individuales, empresas, comunidades, etcétera. La institucionalidad actual del agua no permite resolver estos conflictos de una manera efectiva y costo-eficiente.

- Hay un deterioro notable del recurso agua y de los suelos en diversos ámbitos. En la costa, por ejemplo, se estima que un 30% de los suelos tiene problemas de ensalitramiento debido a un mal manejo del agua, mientras que varias fuentes de agua muestran altos niveles de contaminación.
- Hay problemas bastante graves relacionados con el uso y la gestión del agua dentro de diversos sectores económicos que requieren de este recurso para la realización de sus actividades. En el caso de agricultura, por ejemplo, los problemas más importantes son la ineficiencia en el uso y la falta de financiamiento para su aprovechamiento por parte de los usuarios. En el sector saneamiento hay problemas de cobertura y calidad de los servicios, y falta de financiamiento para enfrentarlos.

La situación de la institucionalidad para la gestión del agua

Actualmente se mantiene vigente la legislación de aguas de 1969 (Ley General de Aguas, LGA) de corte estatista y con un claro sesgo agrario. En 1997 se aprobó una ley orgánica para el manejo de los recursos naturales, la cual exige la dación de leyes especiales para cada recurso, inclusive para el agua. Esta ley marco es bastante general y deja a la legislación específica un amplio margen para la definición de los derechos de acceso y uso, así como para la institucionalidad pública a cargo del recurso. En la definición de los derechos, sugiere que estos tengan el carácter de derechos reales administrativos, en contraste con los derechos netamente administrativos de la ley de aguas vigente. Durante toda la década de los noventa hubo intentos para aprobar una nueva ley de aguas, pero no lograron concretarse debido a la complejidad de intereses en juego y a la inestabilidad política.

1 Sin embargo, a diferencia de los sectores antes aludidos, el sector agrícola sigue relativamente estancado. Así, a pesar de que ocupa a un tercio de la PEA, tiene los niveles de ingresos más bajos de la economía y genera sólo el 9% del PBI.

La LGA resulta desfasada y dispersa. Muchos de sus elementos originales ya no tienen relevancia, y la abundancia de normas de rango inferior y de diversa índole ha cambiado aspectos sustantivos de la ley original. Un ejemplo es la creación de las autoridades autónomas de cuencas hidrográficas (DL 653, de 1991) por fuera de la LGA. Luego de que se emitiera esta norma se crearon solamente cinco de estas autoridades; las cuales, además, no han fun-



cionado por falta de recursos y por la ausencia de una base legal sólida y un compromiso político de las autoridades nacionales.

En cuanto al tema ambiental, la reglamentación para promover la inversión privada tendió a disminuir la normatividad ambiental —especificada en el Código de Medio Ambiente— y planteó un modelo de autoridades ambientales sectoriales, las cuales enfrentan el dilema de ser "juez y parte" en la regulación. El Consejo Nacional del Ambiente (CONAM), la entidad multisectorial ambiental, tiene un rol coordinador, pero escasa autoridad y capacidad de revertir los procesos de deterioro ambiental.

En el ámbito de las instituciones públicas directamente ligadas al manejo del agua, destacan el Instituto Nacional de Recursos Naturales (INRENA) y la Intendencia de Recursos Hídricos (IRH) en el Ministerio de Agricultura. Esta última tiene jurisdicción funcional sobre las Autoridades Técnicas de los Distritos de Riego (ATDR) y es la autoridad nacional de aguas, encargada de velar por la cantidad del recurso. Las ATDR, por su parte, otorgan derechos de aguas y supervisan a las entidades encargadas de la gestión del recurso en el nivel local, básicamente a las del sector agrario².

Además, de acuerdo con la LGA, el Ministerio de Salud es la autoridad encargada de controlar la calidad del agua y de otorgar los derechos de vertimiento. Esto ha significado la disociación de los temas de calidad y cantidad en el sistema público de gestión del recurso.

Una instancia con mucha presencia en el ámbito hídrico es el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) del Ministerio de Vivienda y Construcción, el cual se encarga del diseño, ejecución y operación de los grandes proyectos de irrigación, la mayor parte de ellos ubicados en la costa peruana. Se estima que ha invertido US\$ 5 000 millones, lamentablemente con pésimos resultados económicos. Recientemente, la mayor parte de estos proyectos fueron transferidos a los gobiernos regionales, con lo cual INADE ha perdido importancia, mientras que los gobiernos regionales se han visto obligados a enfrentar graves problemas para gestionar proyectos que generan más gastos que beneficios tangibles para sus poblaciones.

Capacidad pública para orientar acciones e inversiones en el sector hídrico

Conviene, en primer lugar, referirse a la institucionalidad para la planificación pública. En 1992 se eliminó el Instituto Nacional de Planificación (INP), que era la entidad estatal encargada de los planes de inversión pública en el marco de las políticas nacionales. Algunas funciones del INP fueron absorbidas por la Oficina de Inversiones del Ministerio de Economía y Finanzas. Esta oficina impulsó, hacia fines de los noventa, una Ley de Inversión Pública que ordena el proceso por el cual se proponen, diseñan, financian y evalúan los proyectos. La ley del sistema de inversión pública que rige actualmente para estos proyectos requiere de un sólido proceso de capacitación y ajuste. La ley establece la existencia de oficinas sectoriales de inversión, las cuales aún adolecen de graves problemas y carecen del personal idóneo para la tarea. Igualmente, el sistema ha sido puesto a prueba por el proceso de descentralización, pues las regiones se quejan de que el procedimiento para hacer pasar proyectos es muy engorroso y poco transparente³.

2 El grueso de la actividad de la autoridad de aguas está en el ámbito agrario, supervisando a las juntas de usuarios que, en la práctica, administran el 85% del agua del país bajo condiciones de débil regulación por parte del Estado y con serias limitaciones de gestión y planificación. En los últimos años ha habido algunas mejoras en la capacidad de las juntas debido al Proyecto Subsectorial de Irrigación del Ministerio de Agricultura, financiado por el Banco Mundial. Este proyecto finaliza este año y aún no se sabe si continuará.

3 Igualmente, el sistema es aún bastante vulnerable a las presiones políticas. Por ejemplo, recientemente se interpelló al ministro de Economía y Finanzas por no aprobar un endeudamiento para el proyecto MARCA II, que aumentaría la oferta de agua para Lima Metropolitana. Aunque según el Ministerio de Economía y Finanzas este proyecto no cumplía con los criterios técnicos para ser financiable, la presión política terminó por imponerlo. Algo similar ha ocurrido con el proyecto de irrigación de Olmos, en la región Lambayeque, en este caso por el peso político de su presidente regional.

En cuanto al sector hídrico propiamente, el Perú carece de criterios estables y sólidos para orientar las inversiones y acciones en el sector. Ello no ocurre en Chile, por ejemplo, donde sí bien no existe un sistema de planificación hidrológica, sí hay criterios orientadores estables de la inversión y de las acciones públicas y privadas en materia de aguas.

Actualmente, existe entre las autoridades peruanas vinculadas con el tema hídrico una conciencia creciente acerca de la necesidad de promover una política y un conjunto de criterios para ordenar las inversiones públicas y atraer las inversiones privadas. Esto es cada vez más necesario y evidente debido a los problemas reseñados en la primera sección. La mayor conciencia de las autoridades respecto de este vacío se viene reflejando en algunas iniciativas que es conveniente mencionar.

- Se está dando un renovado esfuerzo por aprobar una nueva ley de aguas, en este caso con participación directa del Congreso, lo que le otorgaría mayores posibilidades de éxito. Gran parte de lo que se logre dependerá de la posición final del gremio agrario, fuertemente favorecido por la legislación actual.
- El Ministerio de Agricultura y la Intendencia de Recursos Hídricos vienen impulsando algunas acciones interesantes: (i) se ha aprobado una estrategia para la inversión en riego, con el apoyo de una comisión multisectorial; (ii) se viene trabajando en una estrategia global de recursos hídricos, también mediante una comisión multisectorial; (iii) se viene impulsando un plan de formalización de los derechos de aguas de los agricultores bajo la modalidad de derechos corporativos o "en bloque"; (iv) existe interés por impulsar instrumentos de gestión de la demanda de agua, como planes hidrológicos y derechos transables.
- Se han identificado las zonas críticas y con mayores problemas, en las cuales es necesario impulsar procesos de planificación hidrológica en el corto plazo. Estas son: (a) La cuenca del río Santa; (b) La zona sur Arequipa-Moquegua-Tacna; (c) Mantaro-Lima; (d) Piura-Pocho; (iv) Tinajones.
- La fuerte sequía que el país sufrió recientemente ha incrementado la conciencia pública sobre la necesidad de planificar y gestionar la escasez del agua. Adicionalmente, los conflictos por el agua entre las regiones, y en general, los crecientes problemas en torno al recurso, han mejorado las condiciones para impulsar una reforma profunda.

Una estrategia basada en criterios claros permitiría identificar los principales problemas y brechas entre la oferta y la demanda de agua para sus distintos usos —tanto en el ámbito nacional como en relación con las cuencas críticas—, y promover acciones e in-

versiones para hacer eficiente y sostenible el encuentro entre oferta y demanda en el mediano y largo plazo. Sería el inicio de una necesaria reforma del sector hídrico, la cual debería estar articulada con reformas más globales de mejora de la competitividad.

Esta estrategia, además, debería estar articulada al sistema más general de planificación estratégica del desarrollo económico⁴, y al mismo tiempo, ser considerada como un instrumento para la adecuada asignación de recursos dentro del sistema nacional de inversión pública y de los presupuestos anuales y multianuales. Igualmente, la estrategia debería promover las reformas legales e institucionales requeridas y establecer diversos escenarios en los cuales realizar los cambios necesarios.

Conclusión

El sector hídrico nacional atraviesa por una grave crisis que obstaculiza el desarrollo económico. Los problemas más graves se encuentran en el ámbito legal e institucional. Así, no hay una legislación de aguas moderna que unifique la autoridad de aguas y permita el uso de instrumentos de gestión y planificación integrada por cuencas (planes hídricos) ni la aplicación de instrumentos de gestión económica y ambiental más efectivos (derechos transables, impuestos a la contaminación, uso de estándares aplicables a la calidad del agua).

Adicionalmente, la institucionalidad pública para el manejo del agua está muy deteriorada. En la práctica, la capacidad pública para regular y hacer cumplir las normas es muy débil, y los recursos captados y asignados a los temas de gestión del agua son muy pocos. La existencia de diversas instancias con superposiciones y vacíos es parte del problema.

Existe en las autoridades relacionadas con el sector hídrico una creciente conciencia acerca de la necesidad de establecer una nueva estrategia para la reforma de este crucial sector. Esta conciencia es una buena base para iniciar una reforma que encare los temas normativos e institucionales y se articule de manera coherente con los mecanismos y procesos de decisión sobre inversión pública, planeamiento estratégico para el desarrollo e instrumentos para promover la inversión privada.

Ante el imperativo de mejorar la competitividad de nuestra economía en el contexto internacional, planteamos la necesidad de una nueva estrategia de reforma del sector hídrico enmarcada en la agenda nacional de mejora de la competitividad (*Eduardo Zegarra*).

4 Al inicio de su gestión, en agosto del 2001, el presidente Alejandro Toledo propuso la creación de Centro de Planeamiento Estratégico, el cual cumpliría esta función. Esta iniciativa, que incluso está consagrada en el Acuerdo Nacional, no ha sido implementada hasta la fecha.

Las diferencias de género en los mercados de trabajo peruanos

esas ocupaciones con respecto al promedio de la economía se han deteriorado. Tal es el caso de los profesores universitarios.

Estadísticamente la segregación ocupacional por género se analiza mediante el uso del índice de Duncan. Este índice toma valores entre 0 y 1, donde un valor 0 indica no segregación (hombres y mujeres estarían distribuidos por igual a lo largo de todas las ocupaciones) y un valor 1 indica segregación completa (todas las ocupaciones serían estrictamente masculinas o estrictamente femeninas)¹. Como se ve a continuación, un análisis estadístico de este tipo revela un aumento de la segregación ocupacional por género durante la última década en Lima Metropolitana.

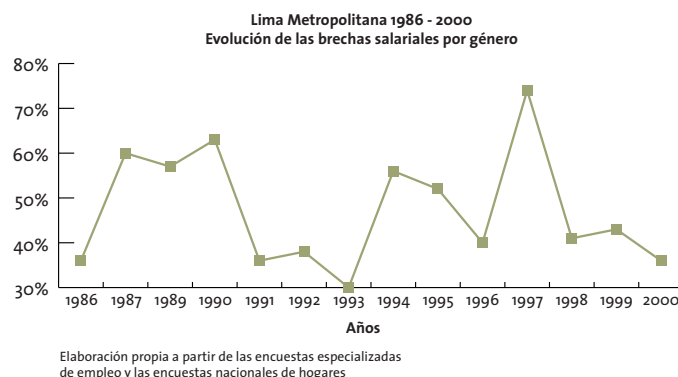
Gráfico 1



Estas diferencias en las ocupaciones guardan cierto correlato con las diferencias en los salarios, especialmente en la última década. A partir de 1992 se observan fluctuaciones similares entre el índice de Duncan y las brechas salariales por género. El año en el que la segregación ocupacional alcanzó un pico, 1997, es el mismo año en el que la brecha salarial registró su valor más alto (cuando el ingreso promedio de los hombres excedió en un 73% al ingreso promedio de las mujeres). El siguiente cuadro revela la evolución de la brecha salarial por género entre 1986 y 2000.

En promedio, durante el período en cuestión, la diferencia entre los salarios por hora de hombres y de mujeres fue igual al 48% de los salarios de las mujeres. La brecha salarial fluctuó ampliamente

Gráfico 2



te alrededor de tal promedio. Tal evolución suscita dos interrogantes: en primer lugar, ¿por qué estas brechas son tan grandes? Y segundo, ¿por qué fluctúan con tal amplitud? Estudios realizados por investigadores de GRADE permiten esbozar respuestas a la primera pregunta. La segunda, sin embargo, es parte de la agenda de investigación.

Explicación de las diferencias de salarios y análisis de las diferencias que no se pueden explicar

Las brechas salariales pueden ser parcialmente explicadas por las diferencias de género en el capital humano de los trabajadores. En promedio, los hombres en el mercado laboral son dos años mayores, tienen dos años más de experiencia laboral y tienen un año más de educación que las mujeres. Según esto, es comprensible que los hombres tengan en promedio ingresos laborales superiores a los de las mujeres, pero, ¿es de esperarse que los retornos a estas características sean tan altos como para generar una brecha salarial de 48%?

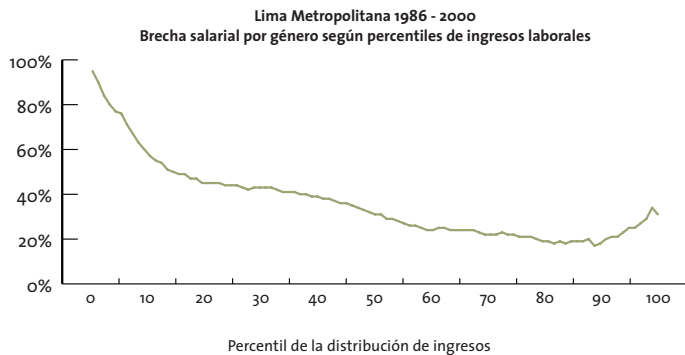
Una manera de responder a esta pregunta es analizando los salarios de hombres y mujeres con similares características. Así, Ñopo (2004) compara hombres y mujeres con las mismas características observables de capital humano. Los resultados de tal comparación sugieren que la brecha salarial por género en Perú, en concordancia con las diferencias en capital humano existentes, debería alcanzar 20%, en lugar del 48% reportado para el período entre 1986 y 2000. Existe una brecha de salarios del orden de 28% que no se puede explicar a partir de diferencias en edad, educación, estado civil y condición migratoria.

Esta técnica de comparaciones emparejadas revela que la brecha salarial no explicable (que alcanza el 28% del salario promedio femenino) está distribuida de una manera heterogénea según per-

¹ Para mayores detalles véase Deutsh, Ruthanne, Andrew Morrison, Claudia Piras y Hugo Ñopo (2001). "Working Within Confines: Occupational Segregation by Gender in Three Latin American Countries". Inter-American Development Bank. Sustainable Development Department. Technical Papers Series #126. Washington D.C.

centiles de ingreso. Las brechas más amplias se presentan entre la población de menores ingresos. Así, en el percentil más bajo de ingresos de la población, los salarios por hora de los hombres casi duplican los de las mujeres (la brecha de ingresos alcanza un 94%), mientras que las menores brechas salariales se dan alrededor del percentil 90².

Gráfico 3



Estas diferencias de género en los salarios que no pueden ser explicadas por características observables de capital humano requieren de un mayor análisis. Aquí presentamos tres posibles explicaciones, no necesariamente antagónicas. En primer lugar, puede tratarse de una limitación del modelo econométrico, el cual podría no estar considerando ciertas variables de capital humano que, aunque son importantes en los mercados de trabajo, no son capturadas por las encuestas nacionales (es decir, podrían existir algunas características "no observables" que influyesen en los resultados). Segundo, podría atribuirse esta brecha a la existencia de discriminación por parte de los empleadores en la negociación de salarios. Por último, podría ser que en los mercados de trabajo existieran diferencias de género en las expectativas laborales y que, por lo tanto, operasen mecanismos de auto exclusión entre las mujeres. En tal sentido, el siguiente estudio de GRADE, realizado recientemente, revela resultados muy interesantes.

¿Existe discriminación en los mercados de trabajo?

Con la finalidad de explorar los mecanismos por los cuales opera la discriminación en los mercados de trabajo, se diseñó un estudio de campo. Durante más de seis meses, entre 2002 y 2003, se hizo seguimiento a algunas vacantes intermediadas por el servicio del Ministerio de Traba-

jo (la red CIL-ProEmpleo). Allí se levantó información acerca de las ofertas de empleo, los requisitos para cubrir cada vacante, la empresa solicitante y las características de capital humano de todos los postulantes (edad, experiencia, educación, sexo y características raciales, entre otros). Este estudio se concentró en tres ocupaciones: asistentes contables y administrativos, secretarías y vendedores.

El modo de operación de ProEmpleo nos brindó el entorno ideal para un estudio destinado a detectar comportamientos discriminatorios. Al recibir una vacante, la red CIL-ProEmpleo publica esta información en sus oficinas (y eventualmente en algunos diarios), llamando a todos los que estén interesados en postular al puesto de trabajo. Los interesados se acercan a las oficinas de la red, llenan una ficha de datos, reciben charlas y pasan por una entrevista. Posteriormente, la red selecciona al grupo de postulantes que satisfacen los requisitos de la vacante y los envía a una entrevista personal en las instalaciones de la empresa solicitante, quien toma la decisión final de contratación. De esta forma, las empresas que ofrecen puestos de trabajo a la red reciben grupos de postulantes con características de capital humano homogéneas. Analizando los resultados de la contratación para 146 empresas y 882 postulantes, estuvimos en condiciones de explorar algunas regularidades estadísticas.

Nuestra primera hipótesis de trabajo fue la existencia de discriminación por parte de los empleadores en la decisión de contratación, sea por características raciales o de género. Un análisis econométrico de los datos levantados en el trabajo de campo nos lleva a concluir que, en general, no hay evidencia estadística de discriminación.



2 Para mayores detalles véase Ñopo, Hugo (2004). "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps". IZA Documento de discusión No. 981. Institute for the Study of Labor.

Postulantes con rasgos indígenas tuvieron las mismas posibilidades de ser contratados que los postulantes sin tales rasgos. Postulantes mujeres también tuvieron las mismas posibilidades de ser contratadas que los hombres.

Adicionalmente, dentro de la información que recogimos sobre los postulantes para el estudio, preguntamos "¿Cuál es su pretensión salarial para la vacante a la cual está postulando?". Las respuestas que encontramos a esta pregunta revelaron que las mujeres piden salarios que, en promedio, son 7% más bajos a los que un hombre con similares características de capital humano pediría en la misma ocupación. Este 7% proviene de un modelo de regresión lineal en el que se estiman las pretensiones salariales, tomando en cuenta un conjunto de características observables. El resultado sugiere la existencia de mecanismos de auto exclusión o auto discriminación. Según esto, las mujeres reducen sus expectativas salariales con la finalidad de obtener los empleos para los cuales están postulando, anticipando sus menores posibilidades en el mercado de trabajo³.

¿Qué podemos hacer para mejorar la posición de la fuerza de trabajo femenina?

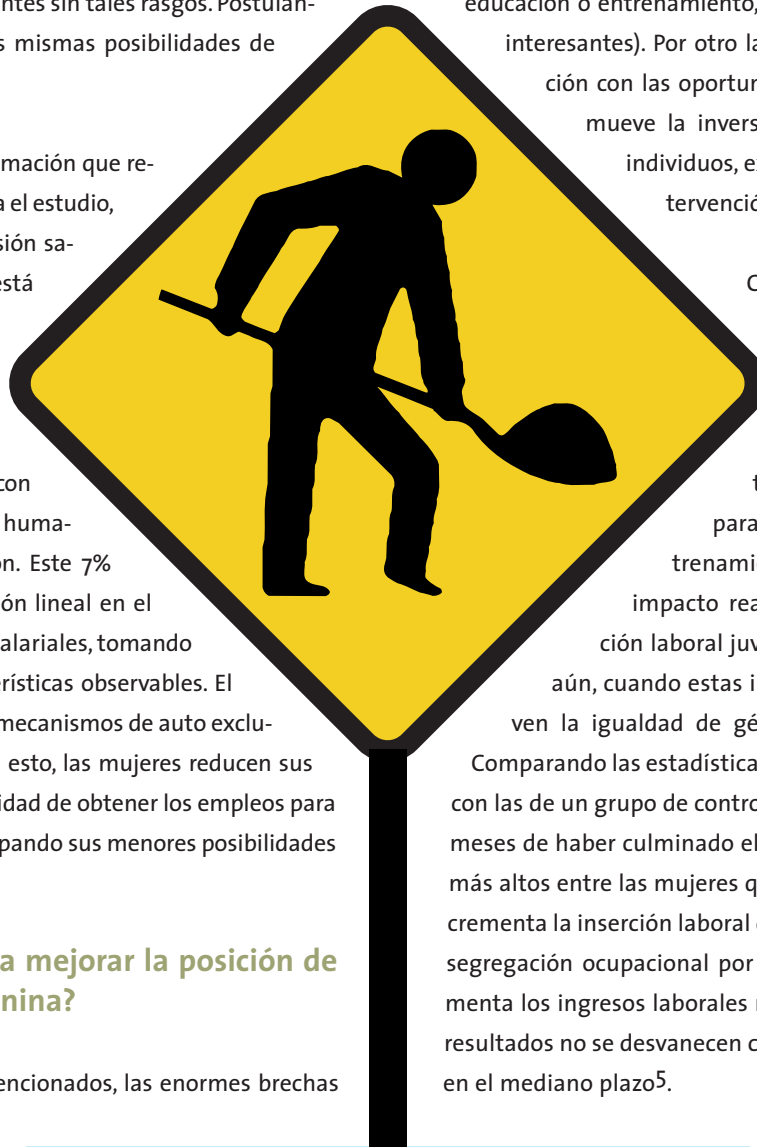
De acuerdo con los resultados mencionados, las enormes brechas de género en los mercados de trabajo podrían explicarse a partir de diferencias en las expectativas. Este es otro punto de la agenda de investigación de GRADE, que se encuentra actualmente en desarrollo. Es necesario identificar ahora las fuentes de tales expectativas, la manera en que estas se forman y las decisio-

nes que implican en los individuos (decisiones ocupacionales y de educación o entrenamiento, por citar dos de los ejemplos más interesantes). Por otro lado, las expectativas guardan relación con las oportunidades. En aquellas donde se promueve la inversión en el capital humano de los individuos, existen experiencias positivas de intervención.

Cuando la inversión en capital humano es pertinente, es decir, cuando va en concordancia con los requerimientos del mercado laboral, los resultados son positivos, tanto para los hombres como para las mujeres. Este es el caso del entrenamiento laboral. Las evaluaciones de impacto realizadas al programa de capacitación laboral juvenil ProJoven dan fe de ello⁴. Más aún, cuando estas intervenciones de política promueven la igualdad de género, los impactos son notables.

Comparando las estadísticas de los beneficiarios del programa con las de un grupo de control después de seis, doce y dieciocho meses de haber culminado el programa, se encuentra impactos más altos entre las mujeres que entre los hombres. ProJoven incrementa la inserción laboral de las mujeres en un 15%, reduce la segregación ocupacional por género en cerca del 20% e incrementa los ingresos laborales mensuales en cerca del 50%. Estos resultados no se desvanecen con el paso del tiempo, al menos no en el mediano plazo⁵.

Tales impactos diferenciados son el resultado de un compromiso de ProJoven con la promoción de la igualdad de género en el acceso a la capacitación. ProJoven procura que los cursos de capacitación que contrata brinden igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, es-



Mujeres trabajando

3 Para mayores detalles, véase Moreno, Martín, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra y Máximo Torero (2004). "Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima". IZA Discussion Papers 979. Institute for the Study of Labor (IZA).

4 Burga, Cybele (2002). "Propensity Score Matching: re-evaluando ProJoven". Mimeo. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES); Chacaltana, Juan y Gabriela Guerrero (2003). "¿Qué funciona y qué no funciona en ProJoven. Proceso de capacitación y lineamientos para su medición". Informe de Consultoría. CEDEP; y Galdo, José (2000). "Una metodología de evaluación de impacto de los programas de educación y/o capacitación en el mercado laboral: El caso de ProJoven", en Enrique Vásquez (Ed.), *Impacto de la inversión social en el Perú*. Lima: CISP-IDRC.

5 Ñopo, Hugo, Miguel Robles y Jaime Saavedra (2002). "Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil ProJoven". Documento de Trabajo 36. Lima: GRADE; Ñopo, Hugo y Jaime Saavedra (2003). "Evaluación del impacto de mediano plazo de ProJoven. Resultados de las mediciones realizadas a los seis, doce y dieciocho meses de culminado el programa". Mimeo. Lima: GRADE.

pecialmente en aquellas áreas que tradicionalmente han tenido menor participación femenina. Lo que resulta interesante notar aquí es que el costo de tal compromiso es muy pequeño. El costo marginal de la promoción de la igualdad de género, que se implementa a través de subsidios a las madres de familia que participan en el programa, representa solo el 1,5% del total de costos operativos de ProJoven.

La escala de operaciones de ProJoven es pequeña en comparación con el tamaño del mercado de trabajo. El programa ha capacitado a 32 mil jóvenes en los últimos siete años en nueve ciudades del país. Existe aún mucho espacio para la acción de un programa de este tipo. Promoviendo la igualdad de género en el acceso a la capacitación, se promueve la igualdad de género en los mercados de trabajo y el impacto social de una intervención de este tipo es claramente positivo (Hugo Ñopo).



25 Años
GRADE
Grupo de Análisis para el Desarrollo

El Grupo de Análisis para el Desarrollo es un centro de investigación privado dedicado al estudio de temas sociales, económicos y ambientales, con el fin de contribuir al desarrollo nacional y latinoamericano. Los estudios que realiza GRADE tienen como objetivo brindar aportes para un mayor conocimiento de la realidad peruana y para el análisis y debate de propuestas orientadas a aumentar el bienestar de la población.

Análisis & Propuestas es una serie periódica dedicada a explorar diversos temas de la realidad peruana. Los artículos que se presentan son el resultado de análisis realizados en proyectos de investigación de GRADE y pretenden plantear y analizar propuestas de políticas públicas. Los textos pueden ser reproducidos si se cita la fuente. El contenido de los artículos no refleja necesariamente una posición institucional de GRADE.

En www.grade.org.pe se pueden encontrar resúmenes de los proyectos de GRADE de los últimos dos años, así como enlaces y archivos descargables en formato PDF o Word de la serie Documentos de Trabajo de GRADE y trabajos diversos realizados por investigadores de GRADE y publicados por otras instituciones. La versión electrónica de este boletín se encuentra también en el sitio web.

Libros

EDUCACIÓN, PROCESOS PEDAGÓGICOS Y EQUIDAD: CUATRO INFORMES DE INVESTIGACIÓN Martín Benavides/Editor, Santiago Cueto, Giuliana Espinosa, Yolanda Rodríguez, Giselle Silva (2004).
¿ES POSIBLE MEJORAR LA EDUCACIÓN PERUANA? EVIDENCIAS Y POSIBILIDADES Patricia Arregui, Martín Benavides, Santiago Cueto, Bárbara Hunt, Jaime Saavedra, Walter Secada (2004)
REFORMAS ESTRUCTURALES Y BIENESTAR. UNA MIRADA AL PERÚ DE LOS NOVENTA Alberto Pascó-Font, Jaime Saavedra (2001)
ESTRATEGIAS Y RACIONALIDAD DE LA PEQUEÑA EMPRESA Miguel Robles, Jaime Saavedra, Máximo Torero, Néstor Valdivia y Juan Chacaltana (2001)

Serie Documentos de Trabajo

No.47 EVALUACIÓN DE LA CONCESIÓN DEL PUERTO DE MATARANI: ¿QUIÉN GANÓ Y QUIÉN PERDIÓ? Lorena Alcázar y Rodrigo Lovatón (2005)
No.46 EL SEGURO ESCOLAR GRATUITO Y EL SEGURO MATERNO INFANTIL. ANÁLISIS DE SU INCIDENCIA E IMPACTO SOBRE EL ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD Y SOBRE LA EQUIDAD EN EL ACCESO. Miguel Jaramillo y Sandro Parodi (2004)
No.45 LAS REFORMAS CURRICULARES DEL PERÚ, COLOMBIA, CHILE Y ARGENTINA. ¿QUIÉN RES-

PONDE POR LOS RESULTADOS? Guillermo Ferrer (2004)
No.44 LAS ACTITUDES DE LOS ESTUDIANTES PERUANOS HACIA LA LECTURA, LA ESCRITURA, LA MATEMÁTICA Y LAS LENGUAS INDÍGENAS Santiago Cueto, Fernando Andrade y Juan León (2003)
No.43 OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO EN MATEMÁTICA EN UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES DE SEXTO GRADO DE PRIMARIA DE LIMA Santiago Cueto, Cecilia Ramírez, Juan León y Oscar Paín (2003)
No. 42 ESTRUCTURA DEL HOGAR Y AHORRO DURANTE EL CICLO DE VIDA. EVIDENCIA DE LAS COHORTES PERUANAS Jaime Saavedra y Martín Valdivia (2003)
No. 41 IMPACTO DE LA PRIVATIZACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LAS EMPRESAS EN EL PERÚ Máximo Torero (2002)
No. 40 EL BENEFICIO DE LOS CAMINOS RURALES. AMPLIANDO OPORTUNIDADES DE INGRESO PARA LOS POBRES RURALES Javier Escobal y Carmen Ponce (2002)

GRADE TEL. 264 1780, FAX 264 1882.
Av. del Ejército 1870, San Isidro. Lima, Perú.
www.grade.org.pe