

Análisis del mercado laboral venezolano¹

Marysela C. Morillo Moreno²

Resumen

En el mercado de trabajo se transa el más importante y valioso recurso, el recurso humano, el cual presenta unas características muy peculiares que merecen ser estudiadas por una rama de la Economía: la Economía Laboral. En Venezuela el mercado laboral ha sido poco abordado, pues otros temas económicos han ocupado las reflexiones económicas, sin embargo, el desempleo ha alcanzado cifras muy altas. Se ha convertido así, en el problema social más grave del venezolano común, por tanto, el desenvolvimiento del mercado laboral merece especial atención por parte de quienes están encargados de dirigir los destinos económicos del país. Como un espacio a la

¹ Resultado parcial del trabajo de investigación presentado por la autora en la asignatura Formación y Empleo para el Desarrollo Regional. Políticas y Evaluación del Programa Cooperativo del Doctorado Formación, Empleo y Desarrollo Regional entre la Universidad de La Laguna (ULL) de España y la Universidad de Los Andes (ULA) de Venezuela.

² Licenciada en Administración y Contaduría; Magíster Scientiae en Administración; Profesora adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, FACES (ULA); Coordinadora de la línea de Investigación Costos y Gestión del Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial, CIDE (FACES-ULA)

reflexión en torno a la problemática existente en el mercado laboral, en el presente trabajo se pretende analizar sus principales componentes con el fin de explicar y resumir algunas alternativas viables en torno a los desequilibrios evidenciados en dicho mercado.

Palabras clave: mercado de trabajo, fuerza laboral, demanda de trabajo, renta, desempleo

Abstract

VENEZUELAN WORK MARKET ANALYSIS

In the work market the most important and valuable resource is exchanged, the human, which presents very peculiar characteristics that deserve to be studied by an Economics branch: the Labor Economics. In Venezuela the labor market has been little approached, because other economic topics have occupied the economic reflections, however, the unemployment has reached very high figures. It has become this way, the most serious social problem to the common Venezuelan. Therefore, the labor market development deserves special attention by those who are in charge of the country's economic management. As a space to the reflection around this existent problem in the labor market, in this work it is tried to analyze its main components in order to explain and summarize some viable alternatives around the imbalances evidenced in this market.

Key words: work market, labor force, work demand, rents, unemployment

1. Introducción

Podemos asegurar que en el mercado laboral se transa el más importante y valioso recurso, el recurso humano, el cual presenta unas características muy peculiares que merecen ser estudiadas por una rama de la Economía como lo es la Economía Laboral. La importancia y complejidad del recurso humano en la economía radica en que todas las actividades económicas que se llevan a cabo alrededor del mundo tienen, o al menos deberían tener como objetivo el bienestar del mismo recurso humano, lo cual a su vez impulsa su uso, por efecto de lo que se conoce como demanda derivada; además, curiosamente todas las actividades, medidas y políticas económicas tomadas por los países, tienen incidencia casi inmediata en los mercados laborales.

En Venezuela el mercado laboral ha sido poco estudiado, pues otros temas económicos (inflación, tipo de cambio y otros), han ocupado las primeras páginas de las revistas, libros y otros documentos. Sin embargo, en la última década las cifras de desempleo han alcanzado las cifras más altas que históricamente se hubieran conocido. Esto ha generado gran malestar en la población venezolana y, a su vez, altos costos sociales a largo plazo, razón por la cual merece especial atención por parte de quienes están encargados de dirigir los destinos económicos del país. Como un espacio a la reflexión en torno a la problemática existente en el mercado laboral, en el presente trabajo se pretende analizar los principales componentes del mercado laboral con el fin de explicar y resumir algunas alternativas viables en torno a los desequilibrios evidenciados en dicho mercado.

Con el objetivo de alcanzar el anterior propósito se han trazado los siguientes objetivos específicos: ubicar el funcionamiento del mercado laboral en la evolución macroeconómica del país; caracterizar la oferta y la demanda de trabajo a través de la identificación de sus principales componentes, prácticas, deficiencias o problemas, así como sus interacciones; analizar la situación del desempleo y el subempleo en el país; finalmente, identificar algunas alternativas para atenuar algunas ineficiencias del mercado laboral venezolano con base en algunas experiencias internacionales que sirven de referencia.

2. Metodología

Para el alcanzar los objetivos mencionados se siguieron varias estrategias metodológicas. De acuerdo al ámbito y al diseño bibliográfico o documental de la investigación, se utilizaron fuentes de información secundarias u otras investigaciones ya que se pretende profundizar y ampliar el conocimiento sobre la economía laboral de Venezuela. Se realizó una revisión bibliográfica y hemerográfica, exhaustiva y actualizada, sobre los informes de las estadísticas oficiales en torno a la fuerza de trabajo venezolana y documentos sobre el mercado de trabajo en Venezuela (conformación, funcionamiento y desequilibrios). Una vez realizada la revisión bibliográfica se procedió a interrelacionar la información obtenida para analizarla y reflexionar, así como deducir la presentación adecuada de las variables objeto de estudio.

3. ¿Por qué estudiar la economía laboral de Venezuela?

De acuerdo con McConnell y Brue (1997), los mercados de trabajo de cualquier país tienen características muy peculiares; sus transacciones son muy distintas a las del mercado de cualquier producto y su complejidad obliga a un estudio pormenorizado para revisar y reorientar los conceptos de demanda y oferta que se aplican en este campo.

Por ejemplo, cuando se hace referencia a la oferta de trabajo (servicios que los trabajadores alquilan a los patrones o empresarios) las decisiones sobre ella son mucho más complejas que en otro tipo de mercado, pues el trabajador (oferente) no sólo analiza los precios (salarios) y las cantidades, sino toda una serie de factores como ambiente de trabajo (donde deberá prestar sus servicios durante una cantidad de horas semanales) desde el punto de vista de aspectos como higiene, seguridad, entre otros. Evaluará además estabilidad laboral, posibilidades de ascenso, independencia y hasta el status o las posibilidades de autorrealización.

Por otro lado, la demanda de trabajo (servicios que los patrones o empleadores alquilan a los trabajadores) depende de la utilidad o contribución que reporta el trabajador a la creación de bienes y servicios (productividad), constituyéndose así en una demanda indirecta o derivada de otros bienes y servicios. Además, en torno a estas especiales fuerzas existen una serie de consideraciones institucionales (regulaciones, sindicatos, políticas públicas) que afectan y complican aún más su funcionamiento.

La Economía Laboral se encarga del estudio de la organización, funcionamiento y resultados de los mercados de trabajo, las decisiones de sus participantes presentes y futuros, y las medidas relacionadas con el empleo y la remuneración. Estas decisiones y medidas están implicadas en muchas cuestiones socioeconómicas, tales como inflación, pobreza, costo de producción de bienes y servicios, inmigraciones y emigraciones, acuerdos internacionales y otras variables, de las cuales sólo algunas se intentan abordar en el presente estudio.

El empleo es el principal medio para la distribución de rentas o beneficios del desarrollo, lo cual hace del trabajo el recurso económico más importante en la economía capitalista. Según Singer (1980), el estudio del empleo es objeto de considerable atención en los últimos años y, como no es una simple actividad sino un medio para obtener una porción de los frutos de una actividad productiva, se pretende “la absorción total de recursos humanos”, es decir, que todos los adultos en edad de trabajar tengan un empleo dignamente remunerado. Sin embargo, los procesos de desarrollo de la mayoría de países no logran absorber a todos los recursos humanos disponibles y se genera así el fenómeno del desempleo que se ha convertido en el principal problema del venezolano.

En Venezuela los problemas de la economía laboral no han sido ampliamente abordados; se le ha dado mayor relevancia a los problemas de la política monetaria y fiscal, partiendo de la premisa de que a través de la estabilización macroeconómica y el crecimiento económico sostenido, se mejoraría la situación laboral del venezolano (nivel de rentas) y se reduciría considerablemente el desempleo. Pero los elevados niveles de desempleo como un fenómeno relativamente nuevo, ha llamado la atención de la sociedad venezolana, pues pese a que un número apreciable de economías latinoamericanas —incluyendo Venezuela— han registrado incrementos en la tasa de producción, el nivel de vida de sus habitantes no ha mejorado. Otros países (Argentina y Brasil) han logrado una estabilización macroeconómica exitosa, pero el nivel de desempleo ha crecido, desde los años 80 a los 90, del 4,7% al 12,4%, y del 3,6% al 7,6%, respectivamente; igualmente la pobreza, la desigualdad y los conflictos sociales han crecido, haciendo necesaria una revisión de las estrategias de estabilización, ajuste y reforma para un desarrollo humano equitativo (Rodríguez, 2004).

4. Evolución histórica del mercado laboral venezolano

En Venezuela, el hecho decisivo para considerar el criterio de largo plazo del mercado laboral, fue dado por la reinserción del país en el sistema de relaciones económicas internacionales, provocada a su vez, por la explotación y exportación de los hidrocarburos en la década de los años 20. Esta actividad económica disminuye de forma gradual e irreversible la producción tradicional del trabajo campesino y artesanal del venezolano, y opera como agente catalizador del desarrollo capitalista.

Antes de esa época, a finales de la guerra de independencia, Venezuela era una sociedad agrícola-pastoril, en la cual el trabajo y la casa eran la misma cosa para la gran mayoría de personas, pues predominaba la agricultura de subsistencia y el trabajo de cada quien (hombres, mujeres y niños) era vital para la vida familiar y, aunque existía la división del trabajo fundamentado en la edad y el sexo, cada miembro de la familia tomaba parte en la producción de los bienes y servicios requeridos. A medida que el sistema capitalista se extendía con la comercialización de mercancías importadas, mediante la aplicación de la burocracia estatal, y la producción industrial, los individuos abandonaban el hogar por un salario en las industrias y establecimientos mercantiles. Se originó entonces la histórica clase trabajadora asalariada, con el éxodo de campesinos a las ciudades con lo cual se produjo la disminución de la mano de obra campesina y el descenso de las actividades agrícolas (Valecillos, 1990).

4.1. Evolución macroeconómica

La economía venezolana es muy dependiente de los precios del petróleo. Esta excesiva vinculación se evidencia en los niveles de las exportaciones petroleras y los ingresos que generan para el Gobierno Central. Esta dependencia se traduce en una constante inestabilidad macroeconómica y su reconocimiento junto con el alza de los precios del petróleo en 1973, "época de la bonanza petrolera", hicieron que el Gobierno venezolano expandiera la inversión pública en industrias para diversificar la economía. Estas inversiones, pese a los altos ingresos petroleros, requirieron de endeudamiento externo, y no fue sino hasta

1986 y 1987 que Venezuela logra el primer acuerdo de reestructuración de la deuda externa y se decide reactivar la economía a través de la expansión del gasto público (Betancourt, Freije y Márquez, 1995).

Como consecuencia de estas medidas, el Producto Interno Bruto (PIB) creció en 5,4% interanual entre los años 1986 y 1988, y el desempleo decreció del 12,1% al 6,9%, pero la inflación creció al 30% aún en medio de controles de precio. (Betancourt, et al. 1995), según se observa en la Tabla 1. El anterior comportamiento se corresponde con la Curva de Phillips, donde se explica una relación inversa entre los niveles de desempleo y los salarios nominales, pues en la medida que el desempleo baja los salarios monetarios o nominales de los trabajadores suben (salarios reales bajan), y viceversa, por el poder de negociación de los trabajadores en los periodos en que el desempleo es menor. Dicha curva es útil para analizar la inflación y el empleo a corto plazo, pues indica que cuando los niveles de desempleo son bajos, los niveles inflacionarios son altos (Samuelson y Nordhaus, 2002). En Venezuela, esta disminución del desempleo se debió a una expansión de la demanda agregada a través del incremento del gasto público, altamente inflacionario. Para Frank y Bernanke (2003) la inflación y el desempleo a menudo se relacionan en el análisis de la política económica, bajo el argumento de que el desempleo sólo puede reducirse a costa de la inflación, y viceversa.

Tabla 1
Resultados macroeconómicos básicos

Años	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
PIB (real)	-0,2	-0,3	0,7	-5,6	-1,4	1,4	6,3	4,5	6,2	-7,8	6,5	9,7
Desempleo (2º semestre)	5,7	6,1	7,1	10,2	13,4	12,1	9,3	8,5	6,9	9,6	10,4	8,7
Inflación	21,4	16,2	9,6	6,2	12,3	11,4	11,5	28,2	29,5	84,3	40,8	8,7

Años	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB (real)	6,8	-0,4	-3,3	2,4	0,5	2,1	0,3	-6,0	3,7	3,4	-8,9	-7,6	17,3
Desempleo (2º semestre)	7,1	6,5	8,4	10,2	12,4	10,6	11,0	14,5	13,2	12,8	16,2	16,8	13,9
Inflación	31,9	45,9	70,8	86,7	99,9	50,0	35,5	30,5	14,1	11,2	37,9	53,0	30,0

Fuente: Elaboración propia con base en datos tomados de Betancourt, et al. (1995:3) y de Metroeconómica (2005)

Durante la década de los 80, la economía venezolana sufrió dos choques con la caída de los precios petroleros en 1982 y 1986, que afectaron la capacidad de crecimiento. En consecuencia, el Gobierno tomó, entre otras medidas, el control de precios cuyo efecto práctico fue congelar la asignación de recursos entre las distintas actividades, lo cual aceleró la inflación y redujo el ritmo del crecimiento produciendo un impacto desfavorable en el mercado laboral.

En 1983, se produce un ajuste fiscal que conduce a reducciones del empleo público para elevar las tasas de desempleo (Márquez, 1994). Luego, de 1986 hasta 1992, se presenta un crecimiento económico con alta inflación y un creciente desempleo para los años de 1993 y 1994, como un nuevo periodo recesivo con incremento de desempleo e inflación. Este incremento del desempleo, pareciera indicar rigidez a la baja de los salarios reales, por cuanto el argumento económico se refiere a que cuando los salarios reales caen lo suficiente, la reducción de los costos laborales permite mantener la producción sin tener que reducir el empleo, por tanto, este desempleo se debió a que los salarios reales se mantuvieron en esa época. Sin embargo, según las cifras de los cálculos de las encuestas por hogar por muestreo realizadas por la Oficina Central de Estadística e Información (OCEI), vigente para aquella época, muestran que los salarios reales decrecieron de 35.800 a 20.800 bolívares entre 1980 y 1992 (40%). Esta coexistencia entre la caída de los salarios reales y el incremento del desempleo, se explica en la segmentación del mercado laboral venezolano, (empleo formal —público y privado— y empleo informal), pues la caída de los salarios se evidenció

en el segmento de empleo informal (mercado flexible en cuanto a movilidad y precios o salarios) y el desempleo en el segmento formal (mercado rígido que permite variaciones en el empleo y no permite la reducción de salarios reales).

En Venezuela, durante los años analizados, el empleo informal representó una gran porción del empleo (cerca del 40%) y se amortiguó en el periodo de estancamiento económico que permite una disminución del salario real antes que la disminución del número de empleos, además de recibir a la cantidad de trabajadores que quedan sin empleo en los trabajos formales (la segmentación del empleo se tratará en detalle más adelante).

De lo anterior se deduce que los mercados laborales venezolanos son eficientes, por lo menos en el sentido que se caracteriza por salarios flexibles que evitan la posibilidad de ajuste del mercado sin crear desempleo; quizás los salarios no cayeron en la medida o celeridad requerida para evitar los desempleos, y el ajuste se realizó a partir de la aparición de empleos de baja productividad y de subsistencia (Betancourt, et al., 1995).

Para Márquez (1994), durante los años analizados existe una relativa estabilidad de la tasa ocupacional, frente a la magnitud de cambios ocurridos en el mismo periodo a nivel macroeconómico, lo cual podría interpretarse como el resultado de un funcionamiento competitivo del mercado de trabajo, donde los salarios son suficientemente flexibles como para permitir ajustes sin desempleo. Es justamente gracias a la segmentación del mercado de trabajo donde uno es altamente regulado y protegido (formal), y otro abierto y competitivo (informal); así, este último aumenta su participación en el empleo, absorbiendo a los trabajadores despedidos de sus empleos formales y a quienes ingresan por primera vez al mercado de trabajo.

Otra variable macroeconómica de interés es el tipo de cambio. Para Valecillos (1990), dada la aguda dependencia externa de la economía venezolana³, la devaluación trae efectos contradictorios sobre

³ Venezuela requiere importar maquinarias, equipos para la producción, materias primas, insumos industriales y múltiples bienes de consumo.

el nivel de empleo y los salarios, que desmejora la situación laboral, la creación de nuevos puestos de trabajo y disminuye el ingreso real de los trabajadores, pues la devaluación incrementa el costo de los insumos y materias primas importadas y la inflación doméstica, estimulando muy poco la demanda interna y la producción nacional.

Pero, según Naím y Piñango (1999), si la devaluación fuese aprovechada como un instrumento para diversificar las exportaciones no tradicionales promoviendo la productividad de las empresas locales y el ahorro de las divisas, con mucha certeza cabría esperar que después de un periodo de transición se eleve la demanda de trabajo y se produzca un alza en términos reales de los salarios. Además, este proceso desalienta la corriente de trabajadores inmigrantes hacia el país, (a medida que los salarios en bolívares convertidos en la moneda de otro país experimentan una reducción apreciable) desacelerando el ritmo de incremento de la oferta de trabajo interna.

Sin embargo, tales bondades de la devaluación del tipo de cambio sobre el mercado laboral no se han experimentado en Venezuela, dada la baja reasignación de trabajo entre sectores en el mercado laboral venezolano. Según Betancourt (et al., 1995), pese a que la devaluación ~~del tipo de cambio~~⁴ supuestamente haría más competitivos los precios de los productos elaborados en el país, frente a los importados —situación que incentivaría la producción nacional de bienes transables e incrementar los niveles de empleo—, durante 1980 y 1992 fue notoria la incapacidad del sector transable⁵ y del sector privado para generar empleo, lo cual pone en duda la flexibilidad del mercado laboral para reasignar el trabajo entre los sectores. Esta poca flexibilidad la explica la segmentación del mercado laboral venezolano, que dificulta la movilidad y la absorción de trabajadores dada las restricciones de las leyes laborales, los criterios de selección y otras exigencias.

Desde el 2002 hasta el 2004, la economía venezolana ha experimentado una profunda turbulencia, con incidencias latentes en el

⁴ En Venezuela ocurrió una depreciación del tipo de cambio efectivo real entre 1982 y 1986.

⁵ Sector que es susceptible de crear transacciones comerciales internacionales (agricultura, minería, manufactura, pesca y otras).

mercado laboral. Estas turbulencias van desde el establecimiento de estrictos controles de precio y de tipo de cambio, hasta conflictos políticos que desembocaron en un referendo revocatorio del Presidente de la República, en agosto del año 2004. Según las cifras oficiales, la recuperación de la actividad económica venezolana demuestra una expansión del 20,4% para el sector petrolero y del 20% para el no petrolero, gracias a la flexibilidad en la entrega de divisas, a los controles de precio, la expansión del gasto público, y a la disminución de las tasas de interés; todo ello contribuyó al descenso del desempleo, el cual pasó del 20,70% (enero 2003) al 14% (febrero 2005).

Pero, este fuerte crecimiento económico no se corresponde con la discreta disminución del desempleo, porque el incremento del PIB que supera el 20% se debe a un efecto de rebote estadístico, al comparar las disminuidas cifras del año 2003 con las cifras normalizadas del año 2004. Ello explica porque el crecimiento económico no absorbió gran parte del desempleo; es decir, el paso del PIB del 11% al 20% parece ser un efecto estadístico, sólo el 9% restante representa una legítima expansión económica que mejoran la situación laboral. Esta mejora en el mercado laboral, según los expertos, se debe al dinamismo del gasto público (demanda laboral del sector) y a la liquidez interna, sustentado por los altos ingresos petroleros (Metroeconomía, 2005).

4.2. Mercado laboral y pobreza en Venezuela

Las causas de la pobreza no son únicamente socioculturales. También influyen otras variables de naturaleza económica (producción y distribución de la riqueza), político-institucionales (eficiencia del estado en los servicios públicos, seguridad, protección social, educación, derechos civiles, entre otros), sociodemográficas (estructura familiar, edad), y geográficas (ubicación, ventajas de la naturaleza y otras).

Estas variables son de carácter circular y lo que es una consecuencia social termina siendo una causa que impide la superación de la pobreza. No es fácil jerarquizar las causas de la pobreza pero en Venezuela, la principal causa tiene que ver con la dinámica económica y el marco institucional que ha impedido revertir esta condición. Los niveles de pobreza se han incrementado vertiginosamente durante los

últimos 25 años; en 1978 el 25% de los hogares eran pobres, mientras que para el año 2001 eran el 60%, los niveles de pobreza crítica se incrementaron del 10% a más del 30%. A partir de 1989 hasta hoy, se han generado incrementos importantes en este sentido, correspondientes a los ciclos recesivos de la economía, acompañadas de la devaluaciones de la moneda y los impactos del ingreso petrolero (INE, 2005a). La devaluación utilizada como ajuste fiscal, para expandir el gasto público cuando retroceden los precios petroleros, ha sido un mecanismo que empobrece a toda la sociedad y especialmente a los que menos pueden proteger sus ingresos (trabajadores informales). Como se mencionó, un buen número de países en desarrollo, han alcanzado altas tasas de crecimiento pero el nivel de vida de su población no ha mejorado.

Para Singer (1980) esto se debe a que estos países funcionan bajo un dualismo económico, donde el desempleo es la causa de las inmejorables condiciones de vida y las estrategias de los países no amplían la distribución del beneficio económico. En las economías en desarrollo, las sociedades están conformadas de tal manera que para la mayoría de la población la oportunidad de ganarse la vida no es un privilegio dada la escasa remuneración recibida, están subempleados o remunerados por debajo del límite (salario mínimo legal). Es el "pobre que trabaja" y nada permite suponer que su suerte sea mejor (el pobre que está al margen de la actividad económica).

Para Ugalde y otros (2004) el aumento de la pobreza en Venezuela esta íntimamente ligado con las condiciones del mercado laboral, pues la escasa demanda de empleos productivos (formales) ha hecho que entre 1990 y el año 2000 de cada 100 personas que ingresaban al mercado laboral sólo 12 hallaban trabajo en la economía formal, y el resto quedaba desempleado o subempleado en actividades de subsistencia propias del sector informal venezolano. En el país existe ausencia de crecimiento económico sostenido y una baja generación de empleos formales, pues según las cifras oficiales la fuerza productiva venezolana se encuentra en niveles de baja productividad (16,2% está desempleada y 43,1% en el sector informal, subempleada), situación que tiende a empeorarse debido al incremento de la oferta de trabajo. Venezuela lleva 25 años tratando de desarrollarse, por el contrario, a partir de 1979 se ha venido deteriorando circular y repetitivamente el

ingreso familiar, pasando a una profunda crisis social, en que se presentan deficiencias alimentarias y de necesidades básicas, conduciendo a la deserción escolar e incrementando el mercado laboral informal como forma de supervivencia, y con mínimas posibilidades de ingresar al sector formal dado el escaso nivel educativo y las actitudes productivas adquiridas por la socialización en el sector informal.

5. Oferta de trabajo en Venezuela

La oferta de trabajo es la totalidad de tiempo que las personas están dispuestas a invertir en un empleo remunerado y, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), está constituida por todas las personas mayores de 15 años con disposición y disponibilidad para trabajar en el período de referenci; también se le denomina *población activa*. Existe otro grupo denominado *población inactiva* constituido por personas de 15 años que no trabajan, tampoco buscan empleo y hacen parte de las siguientes categorías en el período de referencia: estudiantes, quehaceres del hogar, rentistas, pensionados, jubilados, incapacitados para trabajar, trabajadores familiares no remunerados con menos de 15 horas trabajadas (Figura 1). El INE venezolano denomina a ambos grupos —todas las personas mayores de 15 años— como fuerza de trabajo (INE, 2005).

Figura 1
Fuerza laboral global de Venezuela para el
segundo semestre del año 2004

8.396.031 hab. (33,11%)	Ocupados (86,1%)	Cesantes (12,7%)	BTPPV (1,2%)	Estudiantes	Quehaceres del Hogar	Incapacitados	Otros
		Desocupados (13,9%)					
	Población Activa 12.114.082 habitantes (68,2%)			Población Inactiva 5.636.020 habitantes (31,8%)			
Población < 15 años	Población > 15 años			17.750.102 habitantes (76,89%)			

BTPV: Buscando trabajo por primera vez

Fuente: Elaboración propia con base en datos tomados del INE (2005)

5.1. Características de la oferta de trabajo

En Venezuela, la fuerza de trabajo se ha incrementado en casi el 10% durante los últimos 10 años (Figura 1 y Tabla 2), para representar el 68,2% del total de la población venezolana mayor de 15 años. Para Ugalde et al. (2004), la oferta de trabajo tiende a incrementarse debido a 1) factores demográficos que ubican en 3,5% el crecimiento de la fuerza laboral (envejecimiento de la población, que ahora es mayor de 15 años), 2) la inserción más rápida de la mano de obra joven que busca empleo a causa de la deserción escolar y factores educativos, y 3) la incorporación al mercado de trabajo de la mujer estimulada por el deterioro del nivel de ingresos real en el hogar. En la Tabla 2 se observa que del 68,2% de población activa, 86,1%, está ocupada mientras que el 13,9% esta desocupada. Ambas proporciones han experimentado decrecimiento y crecimiento, respectivamente, reflejando el número de personas activas ocupadas que han pasado a la desocupación. El incremento de desocupados (7,1% al 12,7%) lo representan en su mayoría los cesantes (personas que han tenido empleo pero lo han perdido) porque la población que busca trabajo por primera vez (BTPV) se ha mantenido constante dentro de los desocupados. La porción de población desocupada también puede incluir a la población inactiva que ha decidido buscar empleo, porque este grupo decreció del 41,4% al 31,8% del total de la población mayor de 15 años. En relación a la distribución de la fuerza laboral por edades, la población total venezolana (26.146.133) oscila entre 25 y 44 años (29%), el 19% tiene una edad entre 15 y 24 años, el 15% presenta entre 45 y 64 años, y sólo el 5% de la población es mayor a 65 años. En términos generales, se trata de una población joven, y todavía más con el 32,11% menores de 15 años (INE, 2005).

Dentro del 29% que incluye las personas entre 25 y 44 años, el 83,7% es población activa, y de ésta el 87,8% está ocupada. De la población cuya edad oscila entre 15 y 24 años, se encuentra activa el 51,4%, estando ocupadas a su vez el 77,2%; mientras que de la población cuya edad oscila entre 25 y 44 años, el 83,7% está activa, y sólo 87,8% está ocupada. En cuanto a la población cuya edad oscila entre 45 y 64 años el 72,9% está activa y el 90,1% de ella está ocupada. La población cuya edad es superior a 65 años presenta una tasa de actividad de 29,8% y la mayoría de ella está ocupada (90%). Lo anterior

QUEHACERES DEL HOGAR	24.911	25.353	21.297	31.604	34.451	28.527	32.948	34.310	32.153	43.210	34.108
INCAPACITADA PARA TRABAJAR	198.857	157.341	182.958	172.048	196.801	170.787	171.637	148.763	114.793	100.753	250.947
OTRA SITUACIÓN	558.359	392.033	349.833	415.774	385.456	446.527	529.348	514.576	561.673	586.739	406.943
MUJERES	10.612.449	10.84.6512	11.07.9429	11.31.4447	11.54.6017	11.77.9886	12.01.4.249	12.25.8206	12.50.0306	12.74.1666	13.00.8.851
DE 15 AÑO Y MAS	6.785.343	6.981.534	7.179.458	7.380.492	7.583.211	7.790.942	8.002.834	8.230.267	8.454.170	8.657.907	8.896.513
ACTIVA	2.478.194	2.882.873	3.111.915	3.409.064	3.607.835	3.732.412	3.782.877	4.320.967	4.627.093	4.833.838	4.807.215
Tasa de actividad (%)	36.5	41.3	43.3	46.2	47.6	47.9	47.3	52.5	54.7	55.8	54.0
OCUPADA	2.268.757	2.500.242	2.608.665	2.945.510	3.149.240	3.131.349	3.238.087	3.689.863	3.756.492	3.853.128	4.019.145
Tasa de ocupación (%)	91.5	86.7	83.8	86.4	87.3	83.9	85.6	85.4	81.2	79.7	83.6
DESOcupADA	209.437	382.631	503.250	463.554	468.595	601.063	544.890	631.104	870.601	980.710	788.070
Tasa de desocupación (%)	8.5	13.3	16.2	13.6	12.7	16.1	14.4	14.6	18.8	20.3	16.4
CESANTE	156.821	261.072	350.701	325.543	336.738	505.990	464.341	546.576	770.192	872.843	688.028
Tasa de cesantía (%)	6.3	9.1	11.3	9.5	9.3	13.6	12.3	12.6	16.6	18.1	14.5
BTPPV	52.614	121.359	152.549	138.011	121.857	95.073	80.249	84.528	100.439	107.867	90.042
Tasa de BTPPV (%)	2.1	4.2	4.9	4.0	3.4	2.5	2.1	2.0	2.2	2.2	1.9
INACTIVA	4.307.149	4.098.861	4.067.543	3.971.428	3.975.376	4.058.550	4.220.157	3.909.300	3.827.077	3.824.069	4.089.298
Tasa de inactividad (%)	63.5	58.7	56.7	53.8	52.4	52.1	52.7	47.5	45.3	44.2	46.0
ESTUDIANTE	621.176	895.037	896.896	843.951	853.515	848.763	863.268	865.939	794.931	859.505	1.044.035
QUEHACERES DEL HOGAR	3.292.106	2.994.781	2.947.300	2.875.186	2.853.033	2.882.412	2.967.803	2.638.806	2.618.734	2.532.138	2.619.403
INCAPACITADA PARA TRABAJAR	134.282	106.588	118.573	121.484	156.824	127.088	127.188	123.620	96.248	87.982	119.634
OTRA SITUACIÓN	258.565	102.455	104.174	130.807	112.004	200.267	261.898	280.935	317.164	344.444	306.228

indica que la población más activa es la población menor a 64 y mayor a 25 años, lo cual coincide con la época escolar, de retiro o jubilación. La ocupación está concentrada en los mayores de 25 años incluyendo los de 65 años, lo cual refleja la demanda laboral de experiencia, conocimientos acumulados, y de ciertas cualificaciones.

5.2. La mujer en el mercado laboral

Tal como se indicó, Venezuela era una sociedad agrícola-pastoril, donde el trabajo de la mujer era tan importante para la supervivencia del grupo familiar que era apreciado y reconocido socialmente. Pero el desarrollo industrial ha venido cambiando profundamente la vida de las mujeres venezolanas. En principio las mujeres inmigrantes de los campos, tenían serias dificultades para integrarse al trabajo asalariado, por lo que primero ingresaron los hombres y ellas fortalecieron su condición doméstica y de dependencia económica.

Este cambio de ambiente del campo al industrial-urbano, con el contraste entre el trabajo remunerado y el doméstico, comienzan a ejercer serias diferencias; el trabajo doméstico se convierte en una actividad que aísla a la mujer y la despoja de la posibilidad de continuar abasteciendo a su hogar de bienes y servicios de primera necesidad. Además, la misma familia y la mujer urbana pasan a consumir una creciente y diversificada masa de bienes y servicios que el mismo sistema mercantilista incita a consumir. Luego en una fase más avanzada del mismo capitalismo, la mujer es absorbida como mano de obra asalariada. Esta absorción dependió de la capacidad del sistema económico para generar nuevos empleos; en este sentido, el crecimiento económico tuvo un efecto positivo relacionado con el incremento de la tasa de salarios, que a su vez incidió en la decisión de la mujer de entrar al mercado laboral remunerado dado el costo de oportunidad implícito por quedarse en el hogar.

Paralelamente, el ingreso real del marido sufre una disminución empujando aún más a la mujer a generar ingresos adicionales para el hogar. Asimismo, existen otros factores responsables de la creciente participación de la mujer en el mercado laboral como los cambios en los estilos de vida facilitado por la innovaciones tecnológicas que han reducido y facilitado el trabajo en el hogar, la elevación del nivel de

escolaridad de la mujer, el aumento de la expectativa de vida y el menor número de niños por familia (Valecillos, 1990); esto último también es considerado como un consecuencia del ingreso de la mujer al mercado laboral.

En la actualidad la mujer representa el 50% de la población venezolana (tabla 2), mientras que las mayores a 15 años representan el 34% del total de la población, cifra levemente superior a la de los hombres (33,9%). En cuanto a las mujeres mayores de 15 años (8.896.513), 54% de ellas se encuentran activas, de las cuales sólo están ocupadas el 83,6% (4.019.145). Aún en la actualidad el 46% de mujeres inactivas mayores de 15 años se dedican a los quehaceres del hogar (64,1%). Sin embargo, esta proporción ha venido disminuyendo pues en 1994 esta proporción representaba el 76% de las mujer inactivas, mientras que la porción de mujeres que estudian se ha incrementado del 14% al 25,5% de la población inactiva femenina, lo cual refleja su sentido de superación y su voluntad de adquirir calificaciones para ofrecerlas en el mercado laboral.

La tasa de desocupación se ha venido incrementando hasta alcanzar el doble para los años estudiados; para el segundo semestre del 1994, la tasa de desocupación femenina es de 8,5% y para el 2004 ya alcanza 16,4%, incremento causado, sobre todo por la población femenina cesante y no por la que busca trabajo por primera vez. La tasa de desocupación (16,4%) es superior a la masculina (12,2%) la cual ha venido creciendo más lentamente.

En relación a la distribución según la formalidad en el empleo según la Encuesta por Hogares preparada por el INE (2005), cerca de la mitad de mujeres ocupadas laboran en el sector informal de la economía (49,01%), al igual que la población masculina ocupada (48,1%), el resto está empleado en el sector formal; sin embargo, si se estudian las tendencias se puede observar que la mano de obra femenina que trabaja en el sector informal se ha venido incrementando pues en 1994 esta tasa de ocupación informal representaba el 42% de las mujeres ocupadas (Tabla 3).

Para Risopatrón y Rodríguez (2004), el crecimiento de la actividad laboral femenina a partir de finales de los años 80, no sólo ha sido la

principal causa del aumento del desempleo, sino que además ha generado una masa laboral más vulnerable y desprotegida que la masculina dadas algunas leyes que en lugar de proteger, más bien marginan.

También en Venezuela a diferencia de otros países, la incorporación de la mano de obra femenina se produjo en un momento de recesión económica, impulsada justamente por la caída de los ingresos de su familia, más que por un proceso de modernización económica, lo cual limita las características de la fuerza de trabajo femenina que se incorpora en el mercado laboral sin la posibilidad de invertir en su formación y capacitación para competir exitosamente. De acuerdo con Garnica (1999), el problema de la desocupación femenina no es tan leve como lo reflejan las estadísticas, puesto que esta tasa pudiera ser muy superior, ya que en muchos casos, sobre todo cuando se trata de mujeres que trabajan en las zonas rurales o de algunas ciudades del interior del país, donde la tradición y costumbre es a considerar el trabajo femenino como complementario, las mujeres que buscan empleo infructuosamente no se contabilizan como desempleadas o cesantes, sino como inactivas desempeñando oficios del hogar.

La situación social de la mujer según Sequera (1992) es bastante dura, pues además de estar subempleada en el sector informal, también esta recargada con el trabajo del hogar y mucho más si está en el campo. Sin embargo, para Boza (2004) el hecho de que la mitad de la población económicamente activa de Venezuela, sea femenina y buena parte esté desempleada u ocupada en el sector informal con niveles superiores a los masculinos, representa un impacto comercial mayúsculo pues hoy la noción de la mujer al cuidado de los niños que tenían sólo tiempo para pagar las facturas de la electricidad, que sale de compras en la mañana y con tiempo para ver las telenovelas, no existe. Ahora la mujer ha impulsado un sin fin de cambios comerciales, y de servicios, dentro de la misma economía que la motivan a continuar con sus actividades fuera del hogar, (adecuación de los horarios de atención al cliente, innovación de los medios y canales de comunicación, variedad de productos y servicios que incitan a la practicidad, y al “tiempo empaquetado”).

Según la Encuesta por Hogares del INE entre los años 1994 y 2002, citado por Boza (2004), el número de hijos por mujer que trabaja ha disminuido considerablemente, pues en el mismo periodo cuando comenzó a incrementarse la tasa de actividad laboral femenina, también se reduce el número de niños y, en consecuencia, el tamaño de las familias; el número de hijos por mujer bajó de 3,17 a 2,74, y para el año 2004, el tamaño promedio de las familias es de 4,5. Aunque el tamaño promedio de las familias con ingresos bajos es más elevado, el fenómeno de reducción del tamaño de las familias se repite en todos los estratos.

Sequera (1992) indica que uno de los grandes retos para la mujer es la lucha contra su sobreexplotación, especialmente en la economía informal, y la lucha para garantizar que el crecimiento explosivo sufrido en el sector profesional y técnico no decrezca, y que se aproveche para garantizar el desarrollo económico del país. En 1986 el 55% de los egresados de las universidades venezolanas corresponden a mujeres; esto tiene incidencias de primer orden en el largo plazo ya que una mujer educada no acepta quedarse inactiva, o quedarse en casa seleccionando lencería, sino que tienen el gusto para el trabajo fuera del hogar y eso es algo que se acumula, pues es una actitud que se ha venido inculcando de madres a hijas (futuras generaciones).

5.3. Fuga de talentos

En Venezuela, desde hace varios años se ha venido presentado el fenómeno de la inmigración de la mano de obra calificada. En Argentina y en otros países Latinos, la fuga de cerebros a finales de la década los años 80 ya era ampliamente conocida, pero en Venezuela recién aparece a principios de los años 90, durante el proceso de ajuste económico en jóvenes profesionales, formados en la universidades venezolanas (financiadas con ingresos petroleros), los cuales fueron a nutrir los mercados de países desarrollados como EEUU y países de la Comunidad Económica Europea (Sequera, 1992). En el año 2000 existían oficialmente 91.000 venezolanos radicados en EEUU, y para finales de ese mismo año podrían haber alcanzado los 200.000; a esta cantidad debe sumarse la cantidad de venezolanos descendientes de una buena cantidad considerable de inmigrantes que llegaron a Venezuela en busca de progreso y de una mejor patria (italianos, españoles, y portugueses) durante la década de los años 50, y ahora sus descendientes buscan refugio en la tierra de sus padres y abuelos (Monterante y Malvé, 2004).

Tabla 3
Sector formal e informal por categoría y por sexo

Segundo semestre	1994	1996	1998	2000	2002	2004
TOTAL Población ocupada	7.285.335	7.902.508	8.816.195	8.960.890	9.786.176	10.432.547
CLASIFICABLES	7.253.450	7.888.961	8.779.390	8.960.209	9.778.478	10.426.758
(%)	99,6	99,8	99,6	100,0	99,9	99,9
SECTOR FORMAL	3.710.924	4.046.255	4.409.017	4.212.409	4.755.505	5.364.300
(%)	51,2	51,3	50,2	47,0	48,6	51,4
SECTOR INFORMAL 1/	3.542.526	3.842.706	4.370.373	4.747.800	5.022.973	5.062.458
(%)	48,8	48,7	49,8	53,0	51,4	48,6
HOMBRES OCUPADOS	5.016.578	5.293.843	5.666.955	5.722.803	6.029.684	6.413.402
CLASIFICABLES	4.994.453	5.282.399	5.639.505	5.722.444	6.024.044	6.408.866
(%)	99,6	99,8	99,5	100,0	99,9	99,9
SECTOR FORMAL	2.404.534	2.610.994	2.819.413	2.686.810	3.009.071	3.321.290
(%)	48,1	49,4	50,0	47,0	50,0	51,8
SECTOR INFORMAL 1/	2.589.919	2.671.405	2.820.092	3.035.634	3.014.973	3.087.576
(%)	51,9	50,6	50,0	53,0	50,0	48,2
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O PROFESIONALES	1.566.531	1.642.251	1.683.523	1.875.144	1.723.870	1.863.834
(%)	31,4	31,1	29,9	32,8	28,6	29,1
PATRONOS O EMPLEADORES	304.859	244.820	278.104	293.552	343.120	305.365
(%)	6,1	4,6	4,9	5,1	5,7	4,8
EMPLEADOS Y OBREROS 2/	652.014	718.467	791.926	798.248	851.223	839.079
(%)	13,1	13,6	14,0	13,9	14,1	13,1
AYUDANTES FAMILIARES NO REMUNERADOS	66.515	65.867	66.539	68.690	96.760	79.298
(%)	1,3	1,2	1,2	1,2	1,6	1,2
MUJERES OCUPADAS	2.268.757	2.608.665	3.149.240	3.238.087	3.756.492	4.019.145
CLASIFICABLES	2.258.997	2.606.562	3.139.885	3.237.765	3.754.434	4.017.892
(%)	99,6	99,9	99,7	100,0	99,9	100,0
SECTOR FORMAL	1.306.390	1.435.261	1.589.604	1.525.599	1.746.434	2.043.010
(%)	57,8	55,1	50,6	47,1	46,5	50,8
SECTOR INFORMAL 1/	952.607	1.171.301	1.550.281	1.712.166	2.008.000	1.974.882
(%)	42,2	44,9	49,4	52,9	53,5	49,2
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O PROFESIONALES	568.814	770.757	1.121.748	1.179.062	1.287.975	1.273.336
(%)	25,2	29,6	35,7	36,4	34,3	31,7
PATRONOS O EMPLEADORES	29.654	34.499	41.256	48.255	74.853	72.634
(%)	1,3	1,3	1,3	1,5	2,0	1,8
EMPLEADOS Y OBREROS 2/	329.958	338.343	344.054	420.069	520.679	523.795
(%)	14,6	13,0	11,0	13,0	13,9	13,0
AYUDANTES FAMILIARES NO REMUNERADOS	24.181	27.702	43.223	64.780	124.493	105.117
(%)	1,1	1,1	1,4	2,0	3,3	2,6

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo; INE.

NOTA: Cifras obtenidas con proyecciones poblacionales basadas en los resultados definitivos del Censo 1990

1/ Comprende a las personas que trabajan en empresas de 1 a 4 personas.

2/ Incluye al servicio doméstico que no es trabajador por cuenta propia.

De acuerdo a Garbi (1991), se enfrenta el problema más complejo y dramático, pues es alarmante la gran masa de venezolanos que viaja a Norteamérica y se naturaliza, en mayores cantidades que cualquier ciudadano latino. El problema no es la fuga o la salida de personas, sino el aprovechamiento del talento que el país prepara, más aún en situación de escasez y costosa provisión de recursos humanos calificados, pues la pérdida de un profesional es de un costo incalculable para un centro de investigación o en la gerencia de una organización.

Muchas veces se ha tratado de explicar el fenómeno de la emigración como una falla del mercado laboral interno, pues según las investigaciones realizadas por Garbi (1991), es precisamente la certidumbre en torno a las expectativas tanto de la organización como de sus miembros y las oportunidades que el mercado y la economía les ofrecen a los profesionales. Según los testimonios de la investigación ~~realizada, se ponen de manifiesto frases como "haber a que atenerse"~~ o "sentirse en un medio con cierto nivel de certidumbre", y el trato de acuerdo a sus méritos "reconocidos por lo que valen" y no por pertenecer a determinados grupos políticos, entre otros. Según Cabrera (2005), se trata entonces de un reflejo del nivel educativo que insiste que se respete la meritocracia en la sociedad (éxito económico según las actitudes individuales). Monterrante y Malvé (2004) resumen algunas causas de la emigración de talentos: ausencia de oportunidades de empleo (ascensos, remuneraciones dignas, y desarrollo personal), inseguridad personal e incertidumbre política; los venezolanos en el exterior buscan algo más que oportunidades económicas, puesto que, por lo general, se trata de venezolanos jóvenes de ambos sexos (entre 25 y 35 años) que sienten que la crisis económica y política hace difícil su vida cotidiana.

El problema también podría tener otra causa que se relaciona con una ineficiencia del mercado laboral, por no poder absorber la masa de personas calificadas. Es decir, no se trata de que el sector productivo sea pequeño, o poco desarrollado sino que es incapaz de absorber dicha masa laboral porque no lo necesita en tanta cantidad y en la calificación ofertada, lo cual hace que el fenómeno se presente como un problema de sobreeducación como estrategia personal del trabajador, empujado por el enfoque del credencialismo y de la señalización

(Cabrera, 2005). Lo anterior es corroborado por investigadores del Instituto de Estudios Superiores en Administración (IESA) —Boza y Eduardo (2003) — en un análisis realizado en Venezuela en el que se indica que alrededor de los relatos de desempleados, siempre se llega al tema de la educación como estrategia personal para combatir el desempleo; para la mayoría de los entrevistados lo más importante es el estudio, tanto en jóvenes como en adultos para incrementar su poder de competencia en los mercados laborales.

Igualmente, de acuerdo con Enright, Frances y Scott (1994), para inicios de la década de los años 90, precisamente la época cuando se produce el primer éxodo, la industria venezolana tiene gran escasez de personal técnico calificado, capaces de dar mantenimiento, mantener operando a las máquinas y dominar la tecnología adquirida de otros países. La mayoría de operadores de maquinaria en Venezuela tienen un nivel de educación precario, sólo han cursado el nivel básico o menos de 6 años de educación formal, en consecuencia, tienen problemas para leer los manuales de instrucción. Por otro lado, las secretarías incurren con exagerada frecuencia en errores ortográficos; en el sector turístico (Mila, 1999), los empleados no son bilingües; y aquellos trabajadores en niveles operativos con ciertas habilidades numéricas, son casi una élite. Por el contrario, muchos profesionales universitarios no encuentran una ocupación acorde con sus calificaciones pues rebasan las necesidades del cargo (nivel técnico); por esta razón, los profesionales más especializados que han egresado de carreras de las ciencias básicas, ingeniería o los mejores estudiantes de física y matemáticas, se encuentran trabajando como docentes en las universidades. Este es un personal con una alta preparación pero muy mal remunerado en los mismos centros de investigación universitarios, pero la empresa privada no tiene la capacidad o la necesidad para absorberlos.

Según Monteferrante y Malvé (2004), la salida de venezolanos al exterior es un tema que merece ser estudiado a fondo, puesto que tal vez hoy las organizaciones venezolanas no puedan pagar o brindar la estabilidad y el desarrollo deseado por estos profesionales, pero dentro de pocos años podrían tener la necesidad de buscar personal calificado. Se trata entonces de mejorar las condiciones en que se van a desarrollar sus carreras, lo cual significa pensar en sus necesidades y hacerlas

coincidir con los objetivos y posibilidades de las organizaciones, poniendo énfasis en lograr una mejor vinculación entre las personas y las organizaciones existentes. Poco se hará si el tema se agota sólo al considerar los aspectos como la inseguridad personal, servicios públicos y otros. Otra alternativa es aumentar la comunicación con los estudiantes en el extranjero, y tratar de cerrar la brecha entre los niveles de vida de los profesionales en el extranjero y los venezolanos, e identificar las áreas prioritarias de estudio según las habilidades específicas requeridas para el desarrollo nacional, e incentivar y orientar a los estudiantes para que las adquieran.

6. Demanda de trabajo en Venezuela

Se entiende por demanda de trabajo la cantidad de trabajo que requieren las organizaciones de los individuos, por la que están dispuestas a pagar o remunerar. En principio esta demanda de trabajo es impulsada por la demanda de otros bienes y servicios generados por las empresas, por ello a esta demanda también se le conoce como demanda derivada (Mcconnell y Brue, 1997). A continuación se analizará la segmentación más importante de la demanda de trabajo en Venezuela, así como sus principales necesidades, prácticas. Paralelamente se hará un análisis de las teorías sobre la correlación Educación-Empleo-Renta (capital humano, corriente credencialista, teoría de la cola o escalera laboral, y enfoque radical) presentes en el país.

6.1. Segmentación de la demanda laboral

Según Betancourt (1995), la segmentación del mercado laboral se origina cuando a dos trabajadores con características productivas similares se les remunera de forma distinta. Esta diferencia se encuentra en las diversas ocupaciones según los sectores de la economía cuando se presentan retornos de capital humano distintos. En Venezuela existen diferencias muy marcadas entre el sector formal e informal de la economía, tanto en el marco regulatorio como a nivel de remuneración, movilidad o transferencia de recurso humano.

De acuerdo a los informes preparados por el INE (2005a), en Venezuela el 51,4% del empleo lo demanda el sector formal de la

economía, mientras que el resto (48,6%) lo hace el sector informal — trabajadores por su cuenta, empresarios y trabajadores en empresas con menos de 5 trabajadores, empleadas domésticas y ayudantes familiares no remunerados (Tabla 3). El sector de empleo formal se divide a su vez en público y privado, mientras que el informal únicamente pertenece al sector privado. El sector público (Tabla 4) demanda el 15,6% de la fuerza de trabajo formal ocupada en Venezuela, mientras que el sector privado (formal e informal) demanda el 84,4% en labores de empleado y obreros principalmente (40,1%), en segundo lugar, como trabajadores por cuenta propia (31,3%), seguido de los cargos de patronos y empleadores (4,8%), miembros de cooperativas (1,7%) y sociedades de personas (4,5%).

Es importante advertir que de acuerdo a los datos del INE (2005a), las categorías empleados y obreros, patronos y empleadores del sector privado, pertenecen a grandes y pequeñas empresas, así como las microempresas (menos de 5 trabajadores) son caracterizadas como sector informal. Igual sucede con los trabajadores por cuenta propia, profesionales y no profesionales que hacen parte de los sectores formal e informal, respectivamente.

Para Naím y Piñango (1999), la participación del sector público como empleador se remonta a inicios de la explotación petrolera. Desde entonces dicho segmento ha crecido, dada la ilimitada disponibilidad presupuestaria generada por la renta petrolera, la responsabilidad social y económica consagrada en la Constitución Nacional y los intereses políticos que favorecen las prácticas clientelares electorales.

Es curioso observar que la actividad más importante para el país, la explotación de hidrocarburos, minas y canteras, apenas involucra al 0,6% de la población activa; de ésta el 81,7% está ocupada y el resto desocupada. La mayoría de población activa está concentrada en las actividades de comercio, restaurantes y hoteles (23,4%); seguida de la industria manufacturera con 10,6% de la población activa, de la cual solo el 88% está ocupada; la actividad agrícola, pecuaria y caza incluye al 9,9% de la población activa, de ésta el 92,9% está ocupada; la industria de la construcción concentra el 8,0% de la población activa y sólo el 76,4% de ella está ocupada. La actividad agrícola ha venido disminuyendo su tasa de población activa, ya que en 1994 concentraba el 13,4% de la población total activa del país, con 96,7% de tasa de ocupación y solo 3,3% de desocupados, la tasa más baja de desempleo reportada para dicho año (INE, 2005a).

Tabla 4
Sector Empleador y Categoría de Ocupación

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	7.285.335	7.728.174	7.902.508	8.494.724	8.816.195	8.741.645	8.960.880	9.685.657	9.795.178	9.993.806	10.432.547
	1.191.855	1.357.699	1.353.473	1.440.391	1.395.326	1.319.796	1.323.554	1.416.796	1.369.190	1.402.170	1.629.720
	16,4	17,6	17,1	17,0	15,8	15,1	14,8	14,6	14,0	14,0	15,6
	1.191.855	1.357.699	1.353.473	1.440.391	1.395.326	1.319.796	1.323.554	1.416.796	1.369.190	1.402.170	1.629.720
	16,4	17,6	17,1	17,0	15,8	15,1	14,8	14,6	14,0	14,0	15,6
	6.093.480	6.371.475	6.549.035	7.054.333	7.420.869	7.421.849	7.637.326	8.268.861	8.416.986	8.591.636	8.802.827
	83,6	82,4	82,9	83,0	84,2	84,9	85,2	85,4	85,0	85,0	84,4
	3.294.143	3.394.567	3.389.395	3.691.574	3.631.175	3.757.995	3.746.563	4.028.842	4.000.311	3.990.526	4.183.541
	45,2	43,8	42,9	43,8	43,5	43,0	41,8	41,6	41,2	39,8	40,1
	2.208.389	2.396.512	2.564.785	2.668.970	2.605.129	2.624.666	3.146.938	3.068.673	3.110.507	3.259.331	3.281.669
	30,3	31,0	32,5	30,3	33,2	33,5	35,2	32,0	31,9	32,6	31,3
	470.046	437.836	389.749	430.271	444.682	454.318	457.267	641.192	540.697	507.613	502.654
	6,5	5,7	4,9	5,1	5,0	5,2	5,1	8,6	5,5	5,1	4,8
	9.607	57.560	100.342	93.818	98.872	99.973	129.937	273.158	480.062	572.481	173.178
	0,1	0,7	1,3	1,1	1,1	1,1	1,5	2,8	4,9	5,7	1,7
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70.735
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,3
	110.995	94.868	105.803	88.700	123.011	184.887	153.633	228.988	255.199	271.685	210.882
	1,5	1,2	1,3	0,8	1,4	2,1	1,7	2,3	2,6	2,7	2,0

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo; INE. (2005)

6.2. Estrategias de la demanda laboral venezolana

Según investigaciones realizadas por Márquez, citadas por Betancourt et al. (1995), existen diferencias notables en el retorno de capital humano entre los segmentos que se distinguen en el mercado laboral venezolano. El sexo y la educación son las variables más importantes a la hora de seleccionar un trabajador en el sector formal e informal, pues la educación recibe una retribución negativa en el sector informal, dado los escasos salarios percibidos en dicho sector sin importar si el trabajador es cualificado, o la función o cargo que ocupe (empleador o patrono, empleado u obrero, ayudante o trabajador independiente no profesional).

Por otro lado, al distinguir entre trabajadores del sector formal entre público y privado, no se observaron cambios sustanciales en cuanto a remuneración, pues ambos están regidos por el salario mínimo; el sexo es la variable determinante para que el sector formal privado prescindiera de la contratación de mano de obra femenina dadas las regulaciones legales imperantes en este sector de oferta de trabajo.

Estos resultados indican que existe una autoselección entre los trabajadores en el sector formal, pues los más educados o de mayor nivel educativo, son quienes que tienen mayor posibilidad de emplearse, y obtener mayor remuneración; los de capacitación más baja tienden a emplearse en el sector informal, lo que confirma la teoría del capital humano, en la cual la educación adquirida por los individuos les ofrece mayores posibilidades de empleo y niveles de ingreso más elevados. También corrobora la corriente del credencialismo pues los patronos prefieren emplear personas con niveles educativos altos (profesionales titulados o de altos credenciales) porque les indican que son capaces y están acostumbradas a superar dificultades o trabas impuestas por el sistema educativo, lo cual los hace más hábiles o "listos" (Moreno, 1998).

Según Márquez, citado por Betancourt, et al. (1995), el mercado de trabajo con el objeto de lograr la complementariedad entre capital y trabajo, asigna eficientemente a los trabajadores. Lo anterior lo comprueba la mayor aceptación que tienen las mujeres en el sector público, pues este respeta ampliamente las regulaciones que protegen el empleo femenino.

Si bien existen marcadas diferencias en el nivel de remuneración entre el sector formal e informal, se debe a que el sector formal utiliza métodos eficientes para seleccionar en el mercado laboral a los trabajadores más capacitados, al ser éstos complementarios con los mayores recursos de capital físico con que cuenta este sector aun más que el informal.

El sector formal demanda y selecciona a los trabajadores más capaces y productivos, con un criterio de rentabilidad y para cumplir con todas las regulaciones legales y la competencia internacional a la cual ha estado sujeta. De esta forma, se pone en evidencia el enfoque de la escalera o cola laboral (Moreno, 1998), mediante el cual el empresario selecciona aquel trabajador cuyo perfil se ajuste más a los requerimientos del cargo de acuerdo a su nivel educativo y experiencia, al que sea más desarrollable, adaptable y versátil en las labores a desempeñar; así, se busca ahorrar costos de entrenamiento y selección. Los procedimientos de selección de personal del sector privado formal venezolano también suelen ser muy cuidadosos, debido a las regulaciones en materia de legislación laboral, a las presiones del Gobierno y los sindicatos.

Otra variable a analizar en cuanto a la segmentación del mercado laboral venezolano, es la existencia de barreras de movilidad entre los sectores, pues debido a prácticas de reclutamiento y selección, a las personas que han permanecido por mucho tiempo en el sector informal no le es fácil emplearse en el sector formal, y por otro lado, a las que han permanecido mucho tiempo en el sector público le es difícil acceder a empleos formales en el sector privado (Rodríguez, 2004). Esta limitación o baja transferencia del sector informal hacia el formal, puede ser explicada porque el primero ocupa una gran masa de trabajadores con bajo o ningún nivel educativo, con pocas posibilidades de educarse y capacitarse, y baja actitud productiva y socializadora, que limita su posibilidad de hallar trabajos en el sector formal moderno⁶ caracterizado,

⁶ Según Castejón (2004) en Venezuela existe una industria creciente en Tecnología de la Información y Comunicaciones, las cuales se ubican en el sector terciario formal de la economía y abarcan desde la producción, comercialización y operación de equipos y programas de computación e incluye servicios de telecomunicaciones (redes inalámbricas de Internet, varias compañías de telefonía celular por todo el país, entre otros)

por Rubio (1998) como innovador tecnológico no en razón a la compra de equipos para ponerlos a la disposición de procesos y clientes, sino en cuanto a la absorción de conocimientos para su operación y mantenimiento, para lo cual se requiere personal cualificado en el uso de dichas herramientas, hábil, permeable, capaz de entrenarse constantemente y a la velocidad de los avances informáticos y en telecomunicaciones.

Existe otro estudio más reciente realizado en los inicios del año 2004 por un grupo de investigadores del Instituto de Estudios Superiores en Administración (IESA), que evidencia gran parte de los criterios de selección y capacitación de personal, realizado por el sector privado formal venezolano. Para realizar dicho estudio, se seleccionó una muestra de 88 organizaciones que operan en todo el país que ocupan a más de 70.000 trabajadores. Entre los principales resultados, dicho estudio muestra que el reclutamiento no parece tener problemas, pues los potenciales candidatos se acercan a la organización con sus hojas de vida, enviadas además por Internet, lo cual reduce costos (antes se tenían que crear encuentros con las instituciones educativas en búsqueda de futuros profesionales y técnicos). En estas organizaciones la selección de personal se ha concentrado en trabajadores que conjuguen conocimientos, habilidades técnicas y atributos personales acordes con las exigencias del cargo que van a desempeñar; se hace énfasis en cualidades como flexibilidad, habilidades para trabajar en equipo, adaptabilidad, motivación, iniciativa y creatividad, de acuerdo con la cultura de la empresa; los candidatos compiten con estas cualidades en las diversas técnicas de selección a las que son sometidos, entre otras, entrevista, solución de casos, dinámica de grupos y representación de roles (Monteferrante y Malavé, 2004).

Según otro estudio realizado por Ugalde, et al. (2004) en grandes empresas privadas, demuestra que las creencias y actitudes productivas de sus trabajadores están muy por encima de las del venezolano promedio. Se trató de indagar sobre la responsabilidad de estas empresas en la difusión de esas capacidades y la interiorización de ellas por sus empleados. Por medio de la variabilidad de dichas actitudes y la antigüedad del trabajador, se constató que dichas actitudes están presentes en los individuos independientemente de los años que lleven en la empresa, los trabajadores llegan con esas actitudes a estos

empleos formales gracias a la pertenencia a familias modernas y a que han egresado de escuelas o han participado en organizaciones u asociaciones de este tipo; las oficinas de reclutamiento de estas empresas se limitan a seleccionar al personal con actitudes productivas, para que la cultura de empresa no entre en conflicto con las creencias y actitudes de los individuos seleccionados, sino que más bien se refuerce la cultura de la empresa.

Para Moreno (1998), en esta selección se trata de valorar a los candidatos de acuerdo a sus características, rasgos personales y modos de autopresentación para legitimar los controles de productividad, autoridad y propiedad de la empresa, según el enfoque de la teoría radical, con objeto de aminorar las diferencias existentes entre la fuerza de trabajo (capacidades) y el resultado real o productividad del trabajo.

7. El desempleo y subempleo en Venezuela

El desempleo⁷ es el problema más importante para el venezolano promedio, pues según una encuesta realizada en el país durante el año 2003 por una compañía consultora, el desempleo es el principal problema para el 37% de los entrevistados, mucho más que la situación política (17%), la misma inseguridad personal o delincuencia (15%) y la economía general (13%). Igualmente, para 1992, era el principal problema por encima de la corrupción.

En el primer trimestre del 2003, Venezuela ocupa la tasa más alta de desempleo de Latinoamérica, superando a Uruguay y Perú, países pequeños y con menos recursos naturales. Entre 1992 y el primer semestre del año 2003, el desempleo pasó del 5,4% al 19,2% (primer semestre del 2003), para ubicarse a finales del año 2004 en 13,9% del total de la población activa.

⁷ El desempleo puede definirse como la incapacidad de la economía para absorber el crecimiento de la fuerza laboral, y se presenta cuando la economía no es capaz de crear los empleos netos necesarios para ocupar a quienes entran por primera vez al mercado laboral. Sin embargo, esta capacidad neta no dependió lo de la creación de nuevos empleos, sino también de la destrucción de empleos existentes. Por tal razón, una economía puede perder muchos puestos de trabajo, pero, si al mismo tiempo la tasa de creación de empleos nuevos es elevada, esto no significa generación de desempleo (Rodríguez, 2003).

Según Martínez y Ortega (2003), las cifras de desempleo deben contrastarse con el incremento de la población activa, o la tasa de actividad. Esta última se ha mantenido con variaciones menos pronunciadas que la del desempleo, pues la decisión de una persona a trabajar o a participar en el mercado laboral (buscar trabajo activamente), está asociada a factores de largo plazo (inversión en educación). La tasa de actividad se mantuvo estable alrededor del 55% de la totalidad de la población pero, a finales de la década de los 80, cuando la población femenina ingresa al mercado laboral, comenzó una tendencia creciente (1994, 58%), hasta ubicarse en la actualidad en 68,2%. Entonces, tal como se indicó anteriormente, la tasa de incremento del desempleo entre 1994 y el año 2004, en casi 10% puede estar explicado en parte por el incremento en esa misma proporción de la población que se ha incorporado al mercado laboral como población activa.

Por otra parte, la definición convencional de desempleados puede subestimar el número de personas que se consideran desempleadas, dado que las mediciones estadísticas consideran ocupado al individuo 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. En Venezuela, desde 1975, el 94% de las personas ocupadas trabajaban durante 20 horas semanales o más y la porción de personas que trabajaba menos de 20 horas era relativamente pequeña (6%); para 1994, apenas el 0,77% de la población ocupada trabajaba menos de 10 horas a la semana y, el 1,13%, entre 11 y 19 horas. Estas proporciones se han incrementado sustancialmente en los últimos años, puesto que para el segundo semestre el año 2002, el 25% de la población ocupada trabajaba sólo menos de 20 horas a la semana⁸ (Rodríguez, 2003). Usualmente se asociaba el desempleo como un problema masculino, pues solamente durante el año 1994 la tasa de desempleo femenina superó a la masculina en 0,1% (Tabla 2), y antes de ese año la fuerza laboral masculina en su mayoría.

⁸ En este caso se debe considerar que, de acuerdo a la ley Orgánica del Trabajo, las horas máximas de trabajado diurno de 44 horas semanales y de trabajo nocturno 35 horas a la semana.

7.1. Posibles causas del desempleo

Para Naim y Piñango (1999) la dificultad para encontrar empleo bien remunerado y estable ha sido un tema de larga trayectoria contemporánea. Usualmente el desempleo es un problema asociado a la población joven, debido a la gran masa de trabajadores que buscan empleo por primera vez; según las cifras analizadas anteriormente cuando hablamos de la mujer en el mercado laboral. Cerca del 32,8% de la población joven (entre 15 y 24 años) estaba desempleada para finales del año 2004. Esto se explica según Rodríguez (2003), porque la población joven tiene menos vínculos laborales por estar comenzando su vida productiva, está en proceso de definición de su actividad principal (vocación, inclinaciones, entre otros) y, por lo general, tiene menos experiencia y capacitación. Pero, en la medida que va acumulando experiencia, tiende a especializarse y adquirir una formación específica que le impide cambiar de trabajo. Igualmente, las personas maduras tienen a acumular antigüedad en las empresas en donde se desempeñan, lo cual según la legislación laboral vigente, implica una serie de indemnizaciones que no incentivan el despido.

De acuerdo Rodríguez (2003), otra posible causa del desempleo en Venezuela está relacionada con los niveles educativos lo cual tiene correspondencia con los supuestos de la teoría del capital humano. En promedio, el 60% de los desempleados no ha completado su educación media y diversificada (bachillerato), esta porción corresponde a la población activa con dicha condición educativa, es decir, son analfabetas, sin nivel educativo y apenas con educación básica. Los profesionales universitarios tienen una menor tasa de desempleo que se ubica en el 5,4% (INE, 2005a). La situación es diferente para el resto de los niveles educativos, pues en estos grupos cuando se termina la primaria, aumenta la probabilidad de estar desempleado, al terminar el bachillerato esta posibilidad disminuye un poco. Esto significa que terminar la educación primaria y bachillerato es beneficioso para la población, dado que el futuro empleado obtendrá mayores ingresos, por lo que el retorno de la educación es positivo, es decir, que el costo de oportunidad durante los años de estudio son compensados con la remuneración obtenida con el empleo. Para el año 2004, más del 80% de la población activa se encuentra con niveles inferiores o iguales a los de bachillerato y sólo el 11,5% ha realizado estudios universitarios y su tasa de desempleo (5,4%) es la más baja (INE, 2005a).

En cuanto al desempleo sectorial y sus posibles causas, las estadísticas elaboradas por el INE (2005a) reflejan que la actividad económica de mayor desempleo es la construcción (23,6%) para el segundo semestre del año 2004, por ser una actividad cíclica y de trabajo temporal o por contratos específicos. Otros sectores que indican un índice desempleo más bajo es la industria financiera y de seguros con 16% y la industria manufacturera con 12%. El sector de la construcción como ya se mencionó, concentra una buena cantidad de personas económicamente activas, por ser la que demanda menores niveles educativos y una temporada de desocupación corta. El alto nivel de desempleo en la industria de la construcción es el resultado de una población flotante de baja calificación (obreros) sin trabajo, pero esperan por periodo cortos nuevos proyectos o contratos de construcción; así se genera lo que se conoce como desempleo friccional.⁹ Respecto al desempleo de la industria manufacturera y del sector de los servicios financieros, que se muestran moderados, puede estar explicado por la formación específica que requieren dichos sectores, lo cual hace que el trabajador y el patrono sean menos propensos a cambiar de relación laboral, o cambiarse a otros sectores (a mayor especialización se incrementa la duración de la relación laboral). Esto lo comprueba el INE (2005a) cuando registra para el año 2004, que los sectores de los servicios financieros, hidrocarburos, minas y canteras, electricidad, agua, gas y servicios públicos, presentan baja concentración de población activa (ocupada y desocupada) y que según Rodríguez (2003), exigen una capacitación entre 10, 2, 9 y 8 años de escolaridad respectivamente.

Por el contrario, la actividad del sector terciario (comercio y servicios), que concentra la mayoría de la fuerza de trabajo, sólo un 11,9% de ellos están desocupados (INE, 2005a), lo cual explica Rodríguez (2003) suele representarse una mayor propensión del trabajador a pasar de una rama a otra en respuesta a las circunstancias cambiantes del mercado laboral; además, es amplia la proporción de estas personas que participan en las actividades informales, caracterizada por la ausencia de contratos laborales y la baja especialización.

⁹ Según Rivero (2005), las personas desocupadas o desempleadas en la Unión Económica Europea, son parte de la población activa que no tienen trabajo, que busca trabajo activamente y que está disponible para el trabajo.

Según Naím y Piñango (1999), independientemente del nivel educacional y de las edades, el incremento de la producción de bienes y servicios en un país, tiende a expresarse en un aumento sustancial del número de empleos, pero todo depende de la composición del proceso productivo y de la dotación de capital (mecanización). En Venezuela, ha hecho carrera la adquisición de tecnología representada en maquinaria importada —diseñada por países desarrollados (Japón y Norteamérica) y con menos complicaciones y exigencias que los empleados— gracias a diferentes periodos de sobrevaluación de la moneda, cuando los bienes de capital (maquinarias y equipos) tienden a hacerse menos costosos que el uso de mano de obra. Dicha sobrevaluación, además de impulsar la mecanización de muchos procesos productivos hace que los salarios monetarios de los venezolanos sean tanto o más elevados que los salarios en los países de productividad media. Un ejemplo de lo anterior ello se presenta en las actividades agrícolas y pecurias, donde abundantes créditos del Estado financiaron la adquisición de tecnología de punta. También existe una tendencia a la reducción de trabajadores en los procesos productivos para lograr un mayor control autoritario sobre el proceso productivo y evitarse las presiones ejercidas por los trabajadores. Por estas razones, el proceso productivo venezolano demanda una menor cantidad de trabajadores, que deben estar capacitados a nivel técnico en el manejo y reparación de equipos

7.2. Efectos sociales del desempleo

Las estadísticas sobre desempleo no resumen ni su realidad ni su magnitud. Sólo basta con escuchar el testimonio de las personas que están desempleadas y de aquellos 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 y 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 del INE y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), no coincide con la definición del venezolano común, porque en la realidad abundan las actividades remuneradas que la población no considera trabajo. El análisis social del desempleo requiere un análisis semántico del desempleo

comenzando por la distinción entre trabajar y conseguir dinero. Comúnmente en Venezuela se considera trabajo a una actividad regular y preferiblemente asociada a algún área de la propia especialidad, 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 que se consigue trabajo. Ocasionalmente las personas que trabajan en alguna área realizan otra actividad, que denominan “rebusque” para completar o incrementar su renta (trabajos nocturnos, de fines de semana o actividad comerciales entre amigos o familiares que puede llegar a convertirse en microempresas) que, de acuerdo al lenguaje coloquial venezolano, ayudan a “no quedarse dormido” y “echar pa'lante en la vida”.

En consecuencia, cuando la actividad es eventual no es considerada como trabajo en la mayoría de familias, sino que se ve como algo que se hace mientras que se consigue trabajo. Ocasionalmente sucede que las personas que trabajan en alguna área específica realizan otra actividad, considerada como un “rebusque” para completar o incrementar su nivel de rentas (trabajos esporádicos nocturnos; de fines de semana; venta de joyas, perfumes o ropa, entre amigos, familiares o compañeros de trabajo que puede llegar a convertirse en microempresas) que, ayudan a “no quedarse dormido” y “echar pa'lante en la vida” (Boza y Eduardo, 2003).

Una alternativa muy usada en Venezuela Boza y Eduardo (2003) 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, incluso logran transferencias o ayudas del Gobierno. Esto es considerado por los expertos como una estrategia individual para sentirse útil, no ser considerado “mantenido” y demostrar a sus familiares y amigos que “se trata”, que “se tienen energías.” 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 aún más 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. Según Boza y Eduardo (2003) la posibilidad que los más jóvenes dejen la escuela es más alta para los jóvenes de 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 periodos vacacionales) para no dejar sus estudios y usan fuertemente la capacitación como estrategia competitiva en el mercado laboral. De esta forma, se observa como la familia no sólo se afecta por la situación del desempleo porque financia las actividades o el tiempo del desempleado, sino porque cambia radicalmente las decisiones de inversión de toda la familia, especialmente las inversiones en educación de los más jóvenes o niños.

Cuando los periodos 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 técnicos y universitarios, lo cual abre la posibilidad que la coyuntura del mercado laboral genere un costo muy alto y de largo plazo en la sociedad. 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 (Boza y Eduardo, 2003).

En esta situación de alejamiento prolongado del mercado laboral, exagera el problema del desempleo pues la persona tiene riesgo de caer en vicios como el alcohol o la mendicidad. En estas circunstancias se recomienda que la persona realice cualquier actividad aunque no sea remunerativa, no genere status o no se relacione con la especialidad esperada, pero que puede reforzar los vínculos o contactos de trabajo y de información para lograr otro empleo más acorde con sus expectativas (Cabrera, 2005). Además, también permitirá acumular experiencia que, según Daza (2003), es un factor determinante para conseguir empleo sobre todo en el caso de los jóvenes adultos.

7.3. Empleo en el sector informal o subempleo

El incremento del sector informal se origina a partir de los altos niveles de desempleo, pues muchas personas desempleadas en lugar de frustrarse aceptan su situación, y emprenden nuevas actividades como invertir en un kiosco de periódico y golosinas, manejan su propio vehículo como taxi, o realizan actividades comerciales por su propia cuenta, por consiguiente, comienzan a percibir una renta o ingresos variables de forma regular por una actividad específica, lo cual es calificado como empleo en el sector informal (microempresario), y aparecen en las estadísticas clasificadas como sector informal, y por ende como población activa ocupada. Según los reportes presentados por el INE (2005a), el sector informal en Venezuela incluye a trabajadores por cuenta propia no profesionales (taxistas, carpinteros, plomeros, vendedores ambulantes, y otros), patronos o empleadores (microempresarios con menos de 5 trabajadores o empleados, dueños de pequeñas carpinterías, y talleres mecánicos, etc.), empleados y obreros (trabajadores que laboran en empresas con menos de 5 trabajadores, incluyendo el servicio doméstico), y ayudantes familiares no remunerados (trabajadores que prestan su servicio en empresas de familiares no siendo remunerados).

Otra caracterización importante del sector informal venezolano (Tabla 3) es que está constituido por los trabajadores por cuenta propia (30,1%) y los microempresarios o los trabajadores que prestan servicios

a este tipo de empresas, apenas son el 3,6% y 13,1%. Si a los anteriores datos se cruzan con las actividades realizadas en el sector informal, podemos determinar que estos trabajadores independientes se dedican principalmente a actividades de servicios comunales, sociales y personales en un 37,9% seguido del 16,5% en actividades comerciales (INE, 2005a). Los niveles reflejados por la economía informal dependen de la forma como sean medidos por los organismos oficiales, pues en Venezuela según el INE, se espera una disminución de 15 puntos en la tasa de informalidad para finales del año; al modificarse la metodología para la medición de este fenómeno, el criterio de definición de empresas informales cambiará para considerar formal a aquellas que operen con menos de 5 empleados (Metroeconomía, 2005a).

Para Enright, et al. (1994), la existencia de un sector informal, independientemente como sea medido, que ocupe una masa tan grande de población activa, es un símbolo de debilidad en la economía del país y aunque es altamente flexible, provoca escasos requerimientos de capital humano y de tecnologías (Márquez, 1991). La libre movilidad, facilidad de entrada y flexibilidad es causado por el poco nivel de capacitación y requisitos legales exigidos, lo cual a su vez provoca la baja o nula retribución del nivel educativo, expresado en los bajos e inciertos salarios, junto con la imposibilidad de regular legalmente el salario.

El sector informal se alimenta del desplazamiento de la oferta de trabajo formal. Las personas se "inventan" nuevas formas de ganarse la vida y compite con los trabajadores existentes contribuyendo a reducir sus ingresos, originándose la elasticidad del salario real en los periodos de alta inflación y bajo desempleo. Ya desde inicios de la década de los años noventa, el 40% de los empleos en el país eran informales, con una remuneración menor a los empleados del sector formal cuya brecha aumentaba (Enright, et al. 1994). En consecuencia, el empleo generado por el sector informal es un subempleo, diferenciado del desempleo abierto, el cual puede ser a tiempo completo y relativamente estable, pero con niveles de productividad muy bajos, debido a la poca organización, dotación de equipos y recursos físicos e incluso de capacitación y el trabajador no puede desarrollar plenamente sus capacidades o habilidades.

Otra característica de este empleo es que puede ser de tiempo irregular, intermitente, o inclusive con jornadas tan extensas que rebasan los límites permitidos por las leyes laborales pero con remuneraciones bajas, y cuyos servicios son prestados en empresas con bajos niveles de productividad (OIT, 1996). Esta caracterización del empleo en el sector informal coincide con Valecillo (1990) cuando afirma que constituye desempleo disfrazado o encubierto que, al ser masivo, se convierte en *‘pobreza generalizada..., como peso muerto que dificulta un uso adecuado o productivo de los recursos disponibles’* (p: 39). La mayor parte de los estudios venezolanos están dedicados a la fuerza de trabajo y al desempleo abierto, y se ignora la situación de gran número de trabajadores cuya productividad e ingresos son muy bajos, apenas para subsistir en algunas épocas (empleos inestables y estacionales), y excluidos del sistema de seguridad social.

Para Garnica (1999) el incremento del sector informal en Venezuela 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 ejemplo el sector agrícola en Venezuela presenta la tasa más baja de desempleo para el año 2004 (7,1%), pues en este no hay mejor alternativa de empleo que el trabajo por cuenta propia (pequeños patronos con ayudantes familiares) con bajo nivel educativo y altos índices de analfabetismo.

Por otra parte, el sector informal desarrollado en ciertos niveles, (no la principal fuente de empleo de un país) es absolutamente imprescindible para el desarrollo económico pues son los facilitadores y dinamizadores de innumerables actividades que actúan en el sector terciario como distribuidores o detallistas o prestadores de servicios. Según Márquez (1991), dicho sector no puede desaparecer, pues sería imposible conseguir un abasto, los servicios de un taxista, electricista o plomero.

8. Efectos de la legislación laboral en el mercado laboral venezolano

En Venezuela existen marcadas diferencias entre el sector formal e informal de la economía, sobre todo a nivel del marco regulatorio, lo cual incide a la hora de seleccionar, emplear y despedir a los trabajadores. Según Betancourt et al. (1995), la dificultades del sector privado formal para crear nuevos empleos atiende a las características institucionales, al estar sujeto por normas salariales, indemnizaciones, condiciones de despidos, entre otras. Esto conduce a que los empleadores (demanda de trabajo) reaccionen no sólo a los movimientos de los precios relativos (salarios), sino a las restricciones o imposiciones legales por parte del Gobierno y de los sindicatos.

Si se analiza las tendencias de las tasas de desempleo en relación con las del desempeño económico, existe una situación difusa, tal como se analizó en la Tabla 1, lo cual sugiere la existencia de otros factores diferentes al crecimiento económico que afectan los niveles de empleo (Daza, 2003). La legislación es uno de estos factores, pues aunque su propósito es proteger a los empleados, en la práctica los ha perjudicado. La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997, incrementó sustancialmente los costos de nómina para el empresario; además, cambió radicalmente la contratación femenina dada la protección conferida a la maternidad y a la familia, pues la LOT amplió el periodo de descanso de 12 a 18 semanas, y otorgó el beneficio de inamovilidad laboral a la mujer durante el embarazo y hasta un año después del parto (Bermúdez, 2003).

Esta misma LOT establece que las empresas con más de 20 trabajadores, debían mantener una guardería infantil, para albergar a los hijos de los trabajadores con un salario menor a 5 salarios mínimos. Se estableció como tope para el pago de servicio de guardería el 38% del salario mínimo por cada hijo (menor a 6 años) de cada trabajador, en caso de que el patrono optara por cancelar la matrícula en lugar de mantener la guardería. Según Sequera (1992), estas leyes han sido establecidas para beneficiar a las mujeres y a la familia —debido al aumento de la fuerza laboral femenina que necesita más tiempo libre remunerado para cumplir con sus actividades familiares, así como para

la adopción de niños— pues permite que las madres se ausenten por lapsos considerables antes y después del parto.

Por otra parte, con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA), los adolescentes entre 14 y 16 años no pueden trabajar más de 6 horas semanales (hasta los 18 años) y semanalmente no puede exceder de las 30 horas; prohíbe que trabajen horas extras y extendió el plazo de las vacaciones a 22 días remunerados, con lo cual se incrementó el costo de contratación de un adolescente así como de un adulto mayor de 18 años (Bermúdez, 2003).

Recientemente, en diciembre del 2004, entró en vigencia la Ley de Alimentación para los Trabajadores la cual establece que toda empresa que tenga más de 20 trabajadores, debe otorgar el beneficio de comida balanceada durante cada jornada de trabajo, lo cual puede ser realizado a través de la entrega de cupones o tarjetas de alimentación equivalentes a un valor no inferior 0,5 de la Unidad Tributaria por cada día laborado. Anteriormente, desde 1998, sólo obligaba a proveer de servicio de comedor a sus trabajadores cuando su número era superior a 100.

También una vez al año, es usual que se incremente el salario mínimo por decreto, tanto para los trabajadores del sector público como del sector privado. Este incremento se realiza de forma escalonada y es acompañado por decretos y regulaciones de inamovilidad laboral. Todo esto con el ánimo de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y aminorar o evitar el desempleo.

En consecuencia, Venezuela presenta la legislación más rígida y costosa del mundo, porque todas sus leyes contemplan que el peso financiero de los programas sociales recaiga directamente sobre las mismas organizaciones privadas, lo que en definitiva se traduce en cierre de empresas, reducciones en los tamaños de planta y, finalmente, menos empleo, por consiguiente, se produce un efecto contrario al deseado. Además la cobertura es poca amplia dado que incluye en su mayoría a los trabajadores del sector formal y no a los del sector informal que trabajan por su propia cuenta.

Por ejemplo, el establecimiento del salario mínimo es uno de los factores que puede estar influyendo en los niveles de empleo del sector privado formal, el cual prescinde de contratar a otros trabajadores o de contratar a más de 20 trabajadores, debido a que se incrementa el salario tanto al trabajador entrante como a los demás, dada la regulación de salario mínimo más alto para las empresas que empleen más de 20 trabajadores. También incide en los niveles de salario real del sector informal, por cuanto la fuerza de trabajo, al no encontrar colocación en el sector privado formal, hace descender el nivel de salarios por el exceso de oferta laboral. Esto significa que la política de establecer salario mínimo no es efectiva para tratar de mantener el poder adquisitivo, pues afecta el salario real de los trabajadores del sector informal compuesto por las clases más desposeídas. El efecto del impacto producido por el incremento de salario mínimo, dependerá de la proporción de fuerza de trabajo ocupada que percibe un salario inferior o igual al salario mínimo. Por otro lado, los aumentos de salarios mínimos por decreto inducen a trabajadores y patronos a llegar a acuerdos internos al margen de la ley tratando de evadir o incumplir la legislación. Este incumplimiento será mayor cuanto más lejos este el salario mínimo del salario de mercado. Todos estos efectos son mayores cuando se trata de una economía en donde la mayor parte de la fuerza laboral percibe niveles de renta inferior al salario mínimo

Otro problema que surge de las regulaciones, se refiere a discriminar si se contrata a adolescentes, hombres o mujeres, pues aunque a los patronos les resulta igual o más costoso, por ejemplo, un adolescente que un adulto, preferiblemente contratará a este último pues cuenta con mayor experiencia y capacitación y, además, es más productivo (Bermúdez, 2003). Lo mismo ocurre con la contratación de fuerza laboral femenina, pues resulta ser más costosa dado los permisos remunerados pre y postnatales y las normas en cuanto a inamovilidad. Para Garnica (1999), el establecimiento de salarios mínimos, permisos y otros beneficios de ausencias, perjudica la contratación de jóvenes y mujeres, lo cual explica las diferencias existentes entre las tasas de empleo de mujeres en diferentes edades, como es el caso de los grupos de 15 a 44 años y 45 a 64 años, pues el primero incluye a las mujeres en edad biológicamente reproductiva. Los decretos de inamovilidad pese a que estén dirigidos a proteger la maternidad, suelen causar desempleo;

aunque están diseñados para evitarlo en épocas de recesión económica o cuando se producen incrementos de salarios por decretos o leyes, una economía que trate de impedir la destrucción de empleos (por inamovilidad laboral) pero, que al mismo tiempo no es capaz de sostener la tasa de creación de nuevos empleos, puede experimentar un aumento sostenido de su tasa de desempleo dado el crecimiento natural demográfico de la fuerza laboral (Rodríguez, 2003).

Por otra parte, las empresas continuamente buscan la manera de reducir costos laborales, frente a la recesión económica y a las restricciones financieras en que operan. Esta reducción de costos, dadas las regulaciones existentes, se realiza de varias maneras: disminuyendo o manteniendo el tamaño de su planta de trabajadores; seleccionando a trabajadores que no se benefician del servicio de guardería, permisos pre y post natales. Así, se contrata a los más hábiles y productivos, con lo cual se excluye a la fuerza de trabajo menos capacitada o con menor experiencia y se utilizan tecnologías ahorradoras de mano de obra así como el tiempo extra en lugar de contratar trabajadores adicionales. En otras palabras, como la demanda de trabajo del sector privado formal (empresarios o empleadores) no se puede ajustar por medio del precio o los salarios (regulados por el salario mínimo), el ajuste se debe hacer vía cantidad con menos contrataciones o apelando a la selectividad. Por consiguiente, con las regulaciones se logra el efecto contrario, perjudicando a los trabajadores y haciendo más críticos los problemas de desempleo, informalidad, distribución del ingreso y pobreza. Esto puede constatarse en los periodos en los cuales han existido reformas laborales que coinciden con indicadores desfavorables del mercado laboral. Por ejemplo, en 1983, 1998, 1990 y 1998, se incrementó la ocupación informal de la mujer como población activa, el desempleo en la población joven (15 a 24 años) y se disminuyó el ingreso real en el sector informal.

Respecto a las disposiciones legales sobre las prestaciones sociales, a partir del año 1997 se cambia en Venezuela su régimen y se elimina la retroactividad, pero aún la indemnización que se debe reconocer al rompimiento de la relación del trabajo, continúa representando un elevado costo para el patrono que lo impulsa a romper la relación laboral antes de tres meses para evitar que el trabajador acumule dicha prestación.

Actualmente existe un agravante adicional, pues en la Asamblea Nacional se iniciaron discusiones para volver al sistema de la retroactividad de las prestaciones sociales, lo cual según Enright, et al. (1994), implica otro gran incremento de los costos salariales, ya que además de tener que contribuir al fondo o acumular las prestaciones sociales de cada trabajador con cuotas regulares y pagar los correspondientes intereses, dicho fondo se tiene que volver a calcular a la fecha de rompimiento de la relación laboral con base en el último salario. La incidencia inflacionaria y los incrementos salariales ocurridos a la fecha del rompimiento, serán trasladados a los precios de venta de los productos, ya que el empresario no puede cargar los costos incurridos para cancelar la indemnización prestacional a los clientes que adquirieron la mercancía o servicio tiempo atrás.

Igualmente esta disposición de carácter retroactivo influirá en los procesos y periodos de contratación, promoción, y capacitación de los trabajadores, pues hará que para las empresas sea mucha más económica la contratación de personal por periodos breves, quienes serán despedidos para contratar nuevos empleados. Mantener relaciones laborales por periodos prolongados y los correspondientes ascensos, incrementa el salario al final de la relación laboral, por tanto, se dará menor énfasis a la inversión en capacitación y adquisición de experiencia, en detrimento de la productividad e incrementado los costos dada la escasez de personal técnico capacitado tal como se señaló anteriormente. El pago de indemnización por prestación social doble, cuando no existe motivo o causa justificada de despido, significa una alta propensión de ambas partes a romper la relación laboral, lo cual hace reducir la colaboración y ayuda mutua en el trabajo, así como la inversión en entrenamiento.

9. Conclusiones y consideraciones finales

En Venezuela existe una relativa estabilidad de la tasa ocupacional, frente a la magnitud de cambios ocurridos en el mismo periodo a nivel macroeconómico y político. Esto podría interpretarse como el resultado de un funcionamiento competitivo del mercado de trabajo, en el que los salarios son lo suficientemente flexibles como para permitir ajustes sin

desempleo. Es justamente gracias a la segmentación del mercado de trabajo en donde el sector formal es altamente regulado y protegido, mientras que el sector informal es abierto y competitivo circunstancia que permite que este último aumente su participación en el empleo, al absorber a los trabajadores despedidos de sus empleos formales y a quienes ingresan al mercado de trabajo. Por esta razón, durante los periodos recesivos generados por la disminución de los ingresos petroleros o incertidumbre política, no se produce el incremento de desempleo que debería generarse y, por otra parte, el empleo informal y el subempleo amortiguan el periodo de estancamiento económico al permitir una disminución del salario real antes que la disminución del número de empleos.

El aumento de la pobreza en Venezuela esta íntimamente ligado con las condiciones del mercado laboral, pues la escasa demanda de empleos productivos (formales) ha hecho que gran parte de la población quede desempleada o subempleada en actividades de subsistencia propias del sector informal venezolano. Esto sucede en un buen número de países en desarrollo de Latinoamérica que, aunque hayan alcanzado tasas de crecimiento en su producción, el nivel de vida de su población no ha mejorado, porque la existencia del desempleo y subempleo no permite que se mejoren las condiciones de vida de la población y, además, las estrategias de los países desarrollados no contribuyen a ampliar la distribución del beneficio económico.

En Venezuela el sector informal incluye al 48,6% de la población ocupada, en el que las mujeres han tenido una participación creciente, lo cual es signo de debilidad económica por la baja productividad y rentas de sus participantes. Esto no contribuye mucho en el momento de distribuir los beneficios del sistema económico.

El sector informal es muy alto en Venezuela y aunque se trate de disimilar las fuertes presiones del incremento del desempleo y del sector informal, se han causado muchos daños sociales. Entre otros, se puede mencionar el malestar generalizado en la mayoría de la población (60% de los venezolanos son pobres) que pudiera manifestarse en estallidos de violencia; la emigración de mano de obra calificada, (población que aún conserva cierto poder adquisitivo y de educación); y el

desaprovechamiento del talento que el país prepara en situación de escasez, teniendo en cuenta la costosa provisión de recursos humanos calificados.

El incremento de los niveles de desempleo en la población económicamente activa venezolana, debe llamar la atención de los encargados de dirigir la política económica del país. Según Risopatrón y Rodríguez (2004), la experiencia de otros países puede ayudar a Venezuela a diseñar políticas para reducir el desempleo y atenuar sus efectos sociales, aun en medio de la recesión económica y las restricciones fiscales.

Existen medidas para mantener controlado los niveles de desempleo, dado que siempre debe existir una tasa de paro aceptable y natural para el funcionamiento económico del país (Rivera, 2005). Algunas de estas medidas que combinadas pueden dar buenos resultados son: la flexibilización de las regulaciones que impiden la generación de nuevos empleos; la adopción de reformas para estabilización macroeconómica con la protección de recursos destinados a las políticas sociales; y dirigir los recursos públicos para la creación de empleo.

En cuanto a la primera medida, dado que Venezuela presenta una de las regulaciones del mercado laboral más fuertes de Latinoamérica que están lejos de proteger al sector más vulnerable de la sociedad (sector informal de la economía), sus disposiciones son cumplidas por el sector formal reduciendo las oportunidades de nuevos ingresos a dicho sector (nuevos empleos), aumentando la oferta de trabajo en el sector informal en detrimento del salario real lo cual dificulta el incremento de la productividad.

El primer paso es la reforma de las condiciones de contrataciones y despido, para promover la creación de nuevos empleos, la inversión en entrenamiento y cooperación en sector formal. Para lograr la flexibilización de estas regulaciones se deberían identificar las reformas que no representen altos costos políticos, como la reducción de las restricciones para la creación de nuevas empresas mediante un plan de disminución de regulaciones y trámites administrativos.

Igualmente existen aspectos laborales que deberán ser modificados paralelamente para que las empresas nuevas y las existentes contraten un mayor número de empleados, sin generar mayor resistencia tales como la ampliación de la contratación temporal, el establecimiento de un único salario mínimo sin considerar al tamaño de la empresa, el establecimiento de un sistema amplio y funcional de seguro de desempleo. Sin embargo, esta última estrategia estimularía al incremento del tiempo de paro de los trabajadores.

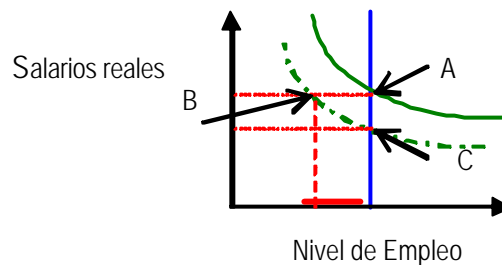
Otro conjunto de reformas más difíciles de llevar a cabo son las reformas que involucran a trabajadores del sector formal, como la reducción de costos por despidos, lo cual requiere de negociaciones sectoriales que abarquen gran parte de la fuerza laboral para compensar a los perdedores. Es el caso de Argentina, Chile y Colombia, que en los años 80 tomaron medidas para liberalizar las disposiciones jurídicas en materia de prestaciones y despidos. Los dos primeros países no pagan prestaciones sociales a los trabajadores que terminan su relación laboral sin razón justificada y se reconoce como causa justificada, las dificultades económicas que enfrente la empresa; en tales casos los pagos por prestaciones son mínimos. Mientras que en Colombia sólo se reconoce a las dificultades económicas como causas justificadas de despido en las empresas pequeñas (Enright, et al. 1994).

La eliminación en Venezuela de la prestación por antigüedad, o por lo menos el sistema de la retroactividad y la incorporación de razones técnicas y económicas como causa de despido justificado¹⁰, facilitarán la negociación laboral, porque simplificará los costos laborales y se incrementarán los niveles de colaboración. Además, se fomentará la inversión en capacitación, ya que la relación laboral se prolongará por más tiempo. Al reducirse los costos de despido, el alcance del pleno empleo (A) será más rápido (Figura 3), en el libre juego del mercado laboral, dado que al caer o contraerse la demanda de empleo (B), por diversos motivos (recesión, incertidumbre u otras), la diferencia con la oferta genera desempleo, lo cual a su vez demanda la reducción de salarios (C), cuyo incremento se experimenta cuando se expande otra

¹⁰ Desempleo de corta duración relacionado con el proceso de emparejar los puestos de trabajo y los trabajadores (Frank y Bernanke, 2003)

vez la demanda de empleo, pero todos estos pasos son frenados por causa de las regulaciones de indemnizaciones por despido, inamovilidad y salarios mínimos.

Figura 3
Curvas de la oferta y demanda de trabajo y punto del pleno empleo



Fuente: Rivero, J. (2005).

- Curva de Oferta de Trabajo, inelástica
- Curva de Demanda de Trabajo
- A: Punto de pleno empleo
- B: Punto de ajuste del mercado ante una contracción de la oferta, manteniendo los salarios constantes
- C: Punto de ajuste del mercado mediante la reducción de salarios, para la reducción del desempleo.
- Nivel de desempleo

También se deben supervisar las instituciones que aplican la reglamentación laboral, reducir su tamaño para establecer una red de protección contra eventualidades del trabajo y sustituir los mecanismos de protección vigentes. Es preciso que se cumpla con el funcionamiento de los sistemas de protección a los empleados (salud, pensiones, paro y capacitación), dado su deficiente desempeño actual. Más que generar nuevas regulaciones en el mercado de trabajo, se deben reducir al máximo las trabas administrativas que interfieren en las negociaciones obrero-patronales. Por otro lado, los esfuerzos y recursos destinados a reglamentar el sector laboral deben ser limitados a acciones de inspección, asistencia jurídica, programas de apoyo e inserción laboral y a facilitar negociaciones y evitar que el Estado ejerza un exagerado protagonismo.

Una porción del gasto público se encuentra, desde luego, en los programas sociales destinados a la generación de empleo, dado que los programas de ajuste fiscal, estabilización macroeconómica y desregulación laboral, no tienen efectos inmediatos. Hacen falta estrategias para la generación de empleo en el corto plazo, sobre todo por los efectos sociales tan negativos asociados al desempleo. Esta estrategia se puede basar en actividades del sector público (construcción o reparación de obras públicas, limpieza, entre otras). Además, se puede estimular al sector privado con incentivos fiscales; lo básico es determinar aquellas actividades intensivas en trabajo y de elevada rentabilidad social que no sean tan atractivas para la población de mayores ingresos. Igualmente se debe evitar el pago de salarios muy altos dado que puede desviar la fuerza de trabajo empleada u ocupada a otros sectores productivos. También existen otros programas escolares que combinados con planes para la reducción de la pobreza, son efectivos para aminorar el desempleo, como las ayudas y subsidios a las familias más pobres con la obligación de enviar a los hijos (niños y adolescentes) a la escuela; así se evita la deserción escolar que tiene un fuerte impacto en los niveles de desempleo al incrementarse la oferta laboral.

Pero, sea cual fuere la política de creación de empleos, no debe sustituirse o limitarse a una estrategia sustentable de desarrollo económico, dado que la ausencia de crecimiento económico es la primera causa de la falta de ocupación de la fuerza laboral en el país. Esto ya se ha venido adelantando con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social (2001-2007) que contempla la diversificación económica en actividades agrícolas, mineras, industriales y turísticas.

Por otra parte, se deben establecer los mecanismos de diálogo entre el sector privado y el Gobierno, de tal manera que se eviten los enfrentamientos y disminuya la incertidumbre política, que no incentivan la inversión privada ni la generación de empleo en el sector formal.

En cuanto a las medidas para fomentar el crecimiento económico, se debe comenzar por identificar los factores que contribuyen al aumento de la productividad media del trabajo y, por tanto, de la producción per cápita. Una medida puede ser el aumento del capital humano a través

de la formación, en razón a que los trabajadores cualificados son más productivos que los no cualificados. En consecuencia, se deben estructurar mecanismos para la capacitación en el sector informal de la economía, para garantizar el rápido desarrollo de las microempresas de alto nivel incentivando su crecimiento en forma sostenida, para que puedan pasar al sector formal y así puedan absorber a los sectores más empobrecidos. Se debe insistir en la educación para adultos, con lo cual se pretende evitar la deserción escolar de los más jóvenes, por cuanto los hijos de padres más educados logran más apoyo emocional y afectivo en un ambiente proclive al estudio, más allá del nivel de ingresos.

Finalmente, se recomienda una serie de programas para el empleo mediante la asistencia y capacitación de la mujeres venezolanas — desempleadas y jefas de hogar— para lograr su incorporación efectiva en el mercado laboral, teniendo en cuenta que su ingreso a él surgió en un momento de recesión económica obligando la mayor parte de ellas a ocuparse en el sector informal, con muy pocas posibilidades de educación y capacitación.

Bibliografía

- 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.
- BETANCURT, FREIJE y MÁRQUEZ (1995). *Mercado Laboral Instituciones y Regulaciones*. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- BOZA, M. y CARMEN, E. (2004). Desempleo, primera preocupación: Una ojeada al desempleo en primera persona. En: Revista *Debates IESA*, Enero, Volumen IX, No. 1, p. 78-81. Caracas, Venezuela.
- BOZA, M. (2004) ¿Cómo es el Mercado venezolano? En: Revista *Debates IESA*, Abril-Junio 2004, volumen IX, No. 3, p. 30-37. Caracas, Venezuela.
- CABRERA, J. M. (2005). Notas de Clase del Profesor Juan Manuel Cabrera Sánchez de la Universidad de La Laguna, en la asignatura La relación entre formación y empleo. Políticas y Evaluaciones, dictada en el Programa de Doctorado Formación, Empleo y Desarrollo Regional en la ciudad de Mérida, Venezuela, durante el mes de mayo de 2005.

- CASTEJÓN, A. (2004). Negocio en Tecnologías de Información y Comunicaciones. En: Revista *Debates IESA*, Volumen X, No. 1, p. 60-63. Caracas, Venezuela.
- DAZA, A. (2004). Desempleo, primera preocupación: determinantes del desempleo. En: Revista *Debates IESA*, Enero, Volumen IX, No. 1, p. 82-84. Caracas, Venezuela.
- ENRIGHT, FRANCÉS y SCOTT (1994). *El reto de la Venezuela competitiva*. Ediciones IESA, Caracas, Venezuela.
- FRANK, R. y BERNANKE, B. (2003). *Principios de Economía*. McGraw-Hill, México.
- GARBI, E. (1991). *La fuga de talentos*. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- GARNICA, E. (1999) *La fuerza de trabajo en la agricultura venezolana*. Fundación Polar-Universidad de Los Andes. Programa sistema alimentario venezolano. Serie de Estudios Especiales. Caracas.
- INE, Instituto Nacional de Estadística (2005). Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo. Consultado en: <http://www.ine.gov.ve>, el 10-06-2005.
- (2005a). *Encuesta de Hogares por Muestreo, año 2004*. Instituto Nacional de Estadística. Caracas, Venezuela
- MÁRQUEZ, G. (1991). *Economía Informal*. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- (1994). *Regulación del mercado laboral en América Latina*. Centro Internacional para el Desarrollo Económico. Ediciones IESA, Chile.
- (1995). *Reformas del mercado laboral ante la liberalización económica en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. Ediciones IESA, Caracas.
- McCONNELL, C. y BRUE, S. (1997). *Economía Laboral Contemporánea*. Cuarta edición. McGraw-Hill, España.
- METROECONÓMICA. (2004). Informe Mensual, Diciembre 2004. Revista electrónica. Volumen XXIII, No. 11. Consultado en <http://www.metroeconomica.com.ve>, el 9-6-2005.
- (2005). Reporte General. Perspectivas Económicas 2005-2008, Enero 2005. Revista electrónica. Consultado en <http://www.metroeconomica.com.ve>, el 9-6-2005.
- (2005a). Informe Mensual. Enero 2005. Revista electrónica. Volumen XXIV, No. 1. Consultado en <http://www.metroeconomica.com.ve>, el 9-6-2005.
- MONTEFERRANTE y MALAVÉ. (2004) ¿Cómo es el Mercado venezolano? En: Revista *Debates IESA*, Diciembre, Volumen X, No. 1, p. 39-44. Caracas, Venezuela.

- MORENO, J. L. (1998). *Economía de la Educación*. Editorial Pirámide, España.
- NAIM, M. y PIÑANGO, R. (1999). *El Caso Venezuela. Una Ilusión de Armonía*. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Medición del subempleo. Conceptos y Métodos*. XI Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo. Ginebra.
- 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.
- 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.
- RIVERO, J. L. (2005). Notas de Clase del Profesor José Luis Rivero Ceballos de la Universidad de La Laguna, en la asignatura La Relación entre Formación y Empleo. Políticas y Evaluaciones, dictada en el Programa de Doctorado Formación, Empleo y Desarrollo Regional, en la ciudad de Mérida Venezuela, durante el mes de mayo del 2005.
- 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.
- RUBIO, Z. (1998). Tecnología y Formación en el Sector Turístico Canario. Capítulo publicado en el libro *Turismo en Canarias*, coordinado por María Mercedes Melchior Navarro. Instituto Universitario de la Empresa, Universidad de La Laguna.
- SALAZAR, N. y RIVAS F. (2004). La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la V República: Una mirada especial a las misiones. En: Revista *Visión Gerencial*. Año 3, No. 1, Volumen 3. Enero-Junio, p.p 62-77. Mérida, Venezuela.
- SAMUELSON y NORDHAUS. (2002). *Economía*. Decimoséptima Edición. Editorial McGraw-Hill, España.
- SEQUERA, I. (1992). *La Mujer en la Economía*. Academia Nacional de Ciencias Económicas, Serie de Cuadernos, No. 32. Venezuela.
- SINGER, P. (1980). *Economía política del trabajo. Elementos para un análisis histórico-estructural del empleo y de la fuerza de trabajo en el desarrollo capitalista*. Siglo Veintiuno editores, México.
- UGALDE, ESPAÑA, LACRUZ, DE VIANA, GONZÁLEZ, LUENGO y PONCE. (2004). *Detrás de la Pobreza. Percepciones, creencias y apreciaciones*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- VALECILLOS, H. (1990). *Economía y Política del Trabajo en Venezuela*. Academia Nacional de Ciencias. Venezuela.