

Zulma Espínola González¹
 Profesora Universitaria e Investigadora

Este trabajo sintetiza brevemente la importancia del proceso learning by doing en el mercado femenino laboral, en un escenario teórico se adicionan estadísticas del mercado laboral paraguayo a fin de ofrecer una estrategia para la optimización de la fuerza laboral femenina en el proceso de desarrollo nacional. Al efecto se tienen tres secciones bien diferentes. En la primera parte se describe algunos modelos teóricos que señalan las características de la oferta laboral femenina. Es de considerar que el tema de oferta laboral de la mujer es muy amplia y cambiante debido a las constantes innovaciones en el rol de la mujer en la sociedad moderna. La segunda sección examina en esencia las características y la esencia del learning by doing. Finalmente, se presenta un escenario optativo para el éxito de la mujer como participante activa en la fuerza laboral.

1. EL MARCO TEÓRICO DE ANÁLISIS DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA:

A pesar de la abundancia de la literatura sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, se parte el análisis sobre los puntos principales abordados por los modelos tradicionales. Al respecto se describe brevemente las premisas principales de los modelos desarrollados por Heckman (1974), Cogan (1980-81), Moffitt (1982) y el modelo de Zabel (1993) que comprueba las limitaciones y la validez de los tres anteriores. Es de destacar la óptica racional de optimización de parte de la mujer casada en su proceso de elección de entrada en el mercado laboral. Es

interesante ver el gradual incremento de variables afectando la participación femenina en el mercado laboral:

El modelo de Heckman tiene como principal punto a la caracterización de la participación de la mujer trabajadora y sus decisiones sobre sus horas a trabajar. Este modelo es derivado de la comparación entre los salarios de reserva o salarios deseados y los salarios de mercado. Adicionalmente, las variables son la mujer casada que trabaja (en dos estadios de trabajo y no trabajo), sus horas laborales, su salario de reserva y su salario corriente en el mercado. El principal aporte de este modelo es la conclusión de que una mujer trabaja si sus salarios laborales son mayores a sus salarios de reserva.

Cogan² analiza los efectos del costo de la entrada en el mercado laboral en el comportamiento de la oferta laboral. Se tiene dos variables de comportamiento: horas trabajadas y horas de reserva (que indica el número mínimo de horas que una mujer está dispuesta a ofertar en el mercado). También se analiza el efecto de una reducción en la riqueza si el ocio es un bien normal por lo que se incrementaría las horas de trabajo. Por otro lado, una suba en el costo de tiempo de trabajo reducirá las horas trabajadas. En síntesis, acorde a este autor la selección femenina dependerá si sus horas de reserva o deseadas son mayores a las horas trabajadas.

Moffitt³ explica la relación entre la participación laboral femenina y algunas

¹ Master en Economía (Universidad de Kansas, USA), Economista (UNA), Profesora de la Universidad Nacional de Asunción y Universidad Autónoma de Asunción. Banco Central del Paraguay. Investigadora con varias publicaciones.

² Cogan estimó sus parámetros en un estudio empírico de un procedimiento múltiple en una muestra de mujeres de edad entre 30 y 44 años en el año 1966, y con 898 esposas que trabajan y 939 que no trabajan.

³ Moffit asume que un trabajador es limitado en su tiempo laboral por las oportunidades de trabajo

estructuras institucionales existente en el mercado laboral. La mayoría de los trabajadores a full time enfrentan el hecho de que las empresas tienen un límite de horas trabajadas. En este modelo no se considera salarios sino la premisa está en que cada trabajador tiene un nivel de oferta laboral deseada H^s y una cantidad dada de demanda laboral (H^d) y 3 opciones: trabajar sobre el mínimo, trabajar al mínimo, o bien no trabajar (cero hora de trabajos). De esto se deduce que la mujer enfrenta tres escenarios en el mercado laboral:

$$h = H^s \quad \hat{=} \quad \text{if } H^s > H^d$$

$$h = H^d \quad \hat{=} \quad \text{if } D > H^d - H^s > 0$$

$$h = 0 \quad \hat{=} \quad \text{if } H^d - H^s > D$$

h = horas actuales de trabajo.

Zabel, (1993) concluye que existe una debilidad en los modelos anteriores pues se supone una relación entre la participación laboral y las horas de trabajo decididas, basada en simples datos. Para este autor una de las variables cruciales para la decisión de la mujer trabajadora es la tenencia de niños menores de 6 años, factor que influye en las decisiones laborales. El otro parámetro es la obtención de ingresos adicionales y en especial para el caso de la mujer casada es el ingreso del cónyuge.

A partir de estos modelos se pueden ir adicionando variables, pero la idea básica era demostrar la conducta racional de la mujer que entra en el mercado laboral y de ver que factores (precio y horas trabajadas) determinan su participación. Teniendo en cuenta un detalle del rol cambiante de la mujer en la fuerza laboral es obvio su participación creciente. Cada modelo teórico desarrollado previamente ha tratado de caracterizar brevemente las variables que determinan la contribución de la mujer al sector laboral. De ser así estos modelos son incompletos si se los toma aisladamente, no obstante la

adición de todas las consideraciones de las mismas tienden a aproximarse a la explicación del comportamiento laboral femenino. Es mas, se debe agregar el perfil real que muestre el papel doble de la mujer (carrera-familia) insertada en el mercado laboral.

Para el mercado paraguayo (acorde a sus características estructurales) se adicionan otras restricciones propias en la participación femenina tales como el número de hijos, su nivel de educación y la edad.

2. LEARNING BY DOING O APRENDIENDO EN EL TRABAJO

El proceso «Learning by doing» es una de las herramientas básicas para la optimización del factor trabajo y consiste básicamente en las experiencias que el trabajador va adquiriendo a lo largo de su vida laboral, ya sea mediante una educación externa (vía capacitación) o bien en el marco empírico de sus obligaciones laborales. Mediante la



repetición de sus actividades, la firma va operando eficientemente.

Las principales ventajas del learning by doing es la reducción de costos, capitalización y mayores ganancias futuras. En algunas industrias las experiencias adquiridas por las empresas establecidas en procesos de producción reduce su costo presente de producción y puede ser considerada como una forma de capital. Esta experiencia otorga a las firmas existentes una ventaja competitiva y a la vez es una restricción para la entrada de nuevos entes al mercado. Jean Tirole (1995) señala que el efecto de las experiencias laborales pueden ser utilizadas para propósitos estratégicos. Por ejemplo, en los 70 algunas firmas consultoras recomendaban a sus clientes que ellos podrían sacrificar ganancias en el corto plazo o en la primera fase del ciclo de vida de sus productos a fin de ganar posiciones estratégicas. De hecho, la reducción de costos y la capitalización presente reditúa en ganancias futuras para la empresa. De aquí la importancia del mecanismo de experiencia en el trabajo como una receta de optimización para las empresas demandantes de fuerza laboral.

El bagaje teórico del desarrollo del learning by doing es acompañado de evidencias empíricas concretas en que la estrategia empresarial busca la reducción de costos a largo plazo vía el efecto aprendizaje. Es decir, la estrategia de acumular experiencia temprana es óptima en condiciones de competición en cantidad y acomodación y es también una restricción de nuevas entradas. Con un plantel más capacitado la empresa se sentirá más fuerte y más agresiva en su política de precios para la ganancia del mercado.

Los tipos de learning by doing pueden ser específicos y externos. Los específicos son aquellos que el trabajador aprende en su trabajo diario, mientras que los externos trasciende los límites internos de la empresa. La posibilidad de difusión del Learning by doing entre las firmas se presenta por la movilidad de empleados de una empresa a otras mediante una migración (en la que

generalmente la diferencia salarial es la principal determinante).

Concretamente, es de destacar que para mercados en vías de desarrollo como el del Paraguay, sólo se puede acceder a la optimización y eficiencia del factor trabajo vía capacitación. De aquí se deduce la importancia del learning by doing y la necesidad que el sector femenino (en especial la de doble rol) pueda tener una visión estratégica y aprovechar este recurso para la generación de mayores ingresos futuros.

3. EL LEARNING BY DOING Y LA PARTICIPACIÓN FEMENINA LABORAL EN EL PARAGUAY

La interacción de los modelos teóricos desarrollados en la sección 1 (que tratan de dar una explicación racional a la participación femenina en el mercado laboral) y del learning by doing es un punto estratégico para el presente trabajo. Si bien en la sección 2 se ha analizado mas bien el rol de la experiencia para la empresa, también se lo debe considerar para el trabajador en sí. En un estudio reciente (Espínola, Carosini 1999) se enfatiza la viabilidad de la inversión en capital humano utilizando el learning by doing. Es más, en el citado estudio se ha tomado los datos de Molinas Vega (1999) para ofrecer una base estadística, en donde se ve claramente que a mayores niveles de educación corresponde mayores niveles de ingresos, por lo que sumado a este nivel de educación el nivel de experiencia laboral la brecha sería mayor.

3.1. BREVES CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL

La DGEEC publica anualmente la Encuesta de Hogares (1998) en la que se tiene los datos referentes al comportamiento laboral y demográfico. Para el presente análisis se puede observar en la Tabla 1, en la que las mujeres conforman el 36% de la Población Económicamente Activa (PEA) y el 73% de la Población en Edad de Trabajar (PET) del sector femenino. Asimismo, las mujeres

enfrentan una tasa de desempleo abierto en el mercado laboral del 7% de la PEA mientras que la de los hombres es del 5%. Los valores absolutos se observan en la siguiente tabla

Tabla 1
Estructura del mercado laboral del Paraguay

	Total	Hombres	Mujeres
Población total	5,405,474	2,694,645	2,710,829
PET	3,927,092	1,959,075	1,968,017
PEA	2,272,323	1,458,283	814,040
PEI	1,654,769	500,792	1,153,977
Población Ocupada	2,150,605	1,392,149	758,456
Desempleo Abierto	121,718	66,134	55,584
Desempleo Oculto	237,813	74,809	163,004
Desempleo Total	359,531	140,943	218,588
Población Subocupada	434,788	244,248	190,540
Subocupados Visibles	147,219	69,020	78,199
Subocupados Invisibles	287,569	175,228	112,341

Fuente: DGEEC, Encuesta Integrada de Hogares 1997/8

Acorde a la distribución por edad se puede ver que las mujeres jóvenes (hasta 29 años) son las que más enfrentan el problema de desempleo, y que comparativamente también se observa en las tasas de desempleo por género que los índices son mayores en las mujeres.

Tabla 2
Paraguay: Tasa de desempleo abierto por sexo y edad

Edad	Total	Hombres	Mujeres
	7.33	7.13	7.59
10 a 19	18.47	18.42	18.54
20 a 29	7.63	6.25	9.39
30 a 39	3.32	2.64	4.21
40 a 49	3.76	4.48	2.9
50 a 59	4.36	5.73	2.3
60 a 69	2.57	2.72	2.33

Fuente: DGEEC, Encuesta Integrada de Hogares 1997/8

Una vez examinada la estructura de la participación laboral femenina se puede discutir brevemente ahora la incidencia del nivel de instrucción de la mujer en el ámbito laboral. Es de destacar que la PEA del sector femenino presenta una correlación positiva entre el nivel de educación recibida y su inserción en el mercado laboral. Así, la mayor parte de la PEA del sector femenino proviene en un 45.6% de mujeres que han terminado la secundaria y/o los estudios terciarios.



Tabla 3
Paraguay: Población Económicamente Activa por sexo y nivel de instrucción

	Total País	Hombres	Mujeres
Nivel de Instrucción	100	100	100
Sin instrucción	4	3.9	4.2
Primaria	54.6	57.1	50.1
Secundaria	32.2	31.5	33.4
Terciaria	9.2	7.5	12.2

Fuente: DGEEC, Encuesta Integrada de Hogares 1997/8

Se evidencia la importancia creciente del factor educación en el mercado laboral paraguayo y en forma más creciente para la participación femenina. Al respecto destaquemos una vez mas que si adicionamos la incidencia de experiencia o del learning by doing tendríamos un completo análisis del comportamiento laboral femenino en el Paraguay.

Las estadísticas reflejan una participación creciente de la mujer en el sector laboral paraguayo pero aún con muchas limitaciones debido a las características restrictivas en materia de edad, educación y número de hijos que aparecen como principales variables. La concientización de la masa laboral femenina tendiente a mayores ingresos sólo se puede lograr en el trabajo en sí con su experiencia interna y externa. Las restricciones que de por sí enfrenta la mujer casada en nuestro país pueden ser totalmente equilibradas (y en algunos casos anuladas) si cada mujer trabajadora es consciente de adicionar más capacitación a sí misma y de más experiencia.

la fuerza laboral femenina será una variable que le permitirá mayores ganancias futuras. Los hacedores de política económica no pueden negar este rol interactivo del learning by doing en dos agentes activos (empresa, mujeres trabajadoras), es mas esta estrategia debe ser punto de partida para la colaterización de responsabilidades entre el sector público y privado en cuanto a política laboral en el corto plazo.

CONCLUSIÓN

Finalmente, es de destacar la esencia del principio yo gano-tu ganas en la implementación del learning by doing. Es recomendable una política laboral que concientice que tanto empresas como trabajadoras saldrán beneficiadas del learning by doing. Las empresas reducirían sus costos, se capitalizarán y obtendrán mayores ganancias. Paralelamente, para

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Central del Paraguay, Boletines Estadísticos. Gerencia de Estudios Económicos. Departamento de Economía Internacional - División Balanza de Pagos, Asunción, Paraguay.
- Cogan, John F, *Fixed cost and Labor Supply* Econométrica. Vol. 49, No 4 (Julio, 1981) pp. 945-963.
- Espínola, Zulma y Carosini Leticia, *La economía de las ganancias en los países en vías de desarrollo, El caso paraguayo*. Octubre, 1999.
- Espínola, Zulma, *Female Labor Supply*. (manuscript), 1996.
- Goldin, Claudia, *Life-Cycle Labor-Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implications*. Journal of Labor Economics, Vol. 7, No 1 (1989) pp. 20-47
- Heckman, James, *Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply* Econométrica. Vol. 42, No 4 (Julio, 1974) pp. 679 - 694.
- Moffitt, Robert, *The Tobit Model, Hours of Work and Institutional Constraints*. The Review of Economics and Statistics, Vol. 64 (1982) pp. 510-515.
- Molinas Vega, José (1999). *Migración Interna en Paraguay: ¿Quiénes Migran? ¿Adónde? ¿Porqué? y ¿Cómo Viven?*. Un Análisis Económico de la Encuesta de Hogares 1996. Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, Paraguay.
- Polacheck, Salomón W and Siebert, Stanley W. *A The Economics of Earning*. Cambridge University Press, 1993.
- Zabel, Jeffrey E., *The Relationship between Hours of Work and labor Force Participation in Four Models of Labor Supply Behavior*. Journal of Labor Economics, Vol. 1, No 2 (1993) pp. 387-416.