

Mundos de Producción y Empleo.

Gonzalo Balseiro, Joaquín Días, Daniela Martínez y Martín Ribeiro.

Junio 2008

Resumen.

Muchas características recientes del funcionamiento de los mercados de trabajo latinoamericanos pueden asociarse a la existencia de nuevos modelos de acumulación. Entre estas nuevas características se ha sugerido un desplazamiento de los determinantes del funcionamiento del mercado de trabajo desde la demanda hacia la oferta laboral. La Teoría de los Mundos de Producción permite dar un marco conceptual a la existencia de nuevos modelos de acumulación; al mismo tiempo, permite formular un modelo de funcionamiento de ciertos segmentos del mercado de trabajo en que la oferta es el factor determinante. En conjunto, la Teoría de los Mundos de Producción permite dar sustento a la hipótesis comentada más arriba. Adicionalmente, de esa teoría puede formularse un modelo teórico y un modelo estimable sobre la determinación del salario por hora. Su estimación para ciertos segmentos del mercado de trabajo permitirá contrastar, con resultados alentadores, las conclusiones de la Teoría de los Mundos de Producción.

1. Introducción.

De acuerdo a Pérez Sáinz (2005), los mercados de trabajo pueden analizarse a partir de la existencia simultánea de procesos de integración y de exclusión: la dinámica de todo mercado de trabajo crea oportunidades para ciertas personas al tiempo que deja a otras con escasas posibilidades de encontrar empleo o los condena directamente al desempleo crónico. La existencia de cambios más o menos recientes en esta dinámica de integración y exclusión puede inferirse de algunas características nuevas que exhiben los mercados de trabajo en Latinoamérica, también presentes en el Uruguay.

Siempre siguiendo a Pérez Sáinz (2005), los mercados de trabajo actuales en Latinoamérica muestran una tendencia creciente a la exclusión (es una hipótesis del autor), una gran dificultad para reducir las tasas de desempleo aun en períodos de expansión económica, y una crisis del empleo formal asociada a la caída del empleo público y la inseguridad del empleo asalariado. En el Uruguay todos estos fenómenos se verifican en mayor o menor medida: el número de personas en situación de exclusión muestra una tendencia creciente en las últimas décadas, las tasas de desempleo difícilmente se alejan significativamente hacia abajo de los dos dígitos (cosa que ha cambiado en los últimos meses, luego de varios años de inusual crecimiento económico) y el porcentaje de informalidad, también desde hace algunas décadas, ronda el 40% del empleo total. Al mismo tiempo, el empleo público ha perdido participación relativa en el total.

Paralelamente, tanto en el Uruguay como en muchos países latinoamericanos, se observa un aumento de la dispersión salarial y la concentración de los problemas de desempleo en los sectores de menor nivel educacional, todo lo cual da cuenta de la existencia de oportunidades de empleo bien remunerado para ciertos sectores de la población.

A partir de estas constataciones, Pérez Sáinz (2005) sugiere ciertas hipótesis de trabajo que nos resultarán de utilidad en este documento:

- La primera hipótesis es que la distinción entre empleo formal e informal es una distinción propia del *fordismo*, y que actualmente, dada la existencia de nuevos modelos de acumulación, ha perdido parte de su poder analítico.
- La segunda es que, desde el punto de vista de la integración al mercado de trabajo, el foco se ha desplazado desde el lado de la demanda al lado de la oferta de empleo.

En conjunto, ambas hipótesis se vinculan a la noción de empleabilidad: las características actuales del mercado de trabajo hacen que el hecho de disponer de oportunidades de empleo dependa en buena medida del individuo, de su capacidad para adecuarse a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo (a los riesgos derivados de su funcionamiento), tanto en términos de conocimientos como de relaciones (capital humano y capital social).

En conjunto y de manera simplificada, los cambios que han sufrido los mercados de trabajo en las últimas décadas pueden asociarse a las consecuencias de tres fenómenos relacionados: el fin del *fordismo* como forma de organización dominante de la producción, la disminución de la importancia relativa del empleo público y la globalización de muchos mercados de bienes y servicios. Antes de concentrarnos en el impacto de los nuevos “modelos de acumulación” sobre el mercado de trabajo veamos brevemente algunas características de su funcionamiento bajo el *fordismo*.

La relación entre los tres elementos que venimos de señalar (*fordismo*, empleo público y mercados nacionales) puede establecerse brevemente en los términos que siguen a continuación (Piore y Sabel, 1984).

La característica fundamental de los mercados a que se destinan los productos cuya producción se basa en la organización *fordista* del trabajo es el hecho de que las fluctuaciones de la demanda que enfrentan tales productos pueden anticiparse y, hasta cierto punto, estabilizarse. La razón para ello es que se trata en general de una demanda nacional, circunscripta a los límites de las fronteras nacionales y, por tanto, susceptible de afectación por parte de la política económica (por la vía de políticas keynesianas y políticas de ingresos, vía empleos públicos y pensiones).

El hecho de que la demanda sea predecible habilita, por su parte, la estandarización de los factores utilizados en la producción y la aplicación de economías de escala, todo ello por la vía de grandes inversiones en maquinaria y equipos, inversiones que sólo se justifican en presencia de una demanda predecible.

Ahora bien, la organización *fordista* opaca un aspecto de la organización del trabajo: la incertidumbre asociada a la coordinación de las acciones de una gran cantidad de agentes, dentro y fuera de las unidades productivas. En el marco de la actividad colectiva que es la producción, cada trabajador tiene que poder interpretar en qué medida la calidad del trabajo de los otros trabajadores y el esfuerzo desplegado por éstos, está de acuerdo con lo que para él es necesario y con lo que de él se requiere a los efectos de llevar a cabo el objetivo colectivo de producción. De aquí se deriva una incertidumbre que deberá ser resuelta por las formas en que se organice esta actividad colectiva. De hecho, es una incertidumbre relevante no sólo en relación a la coordinación de las acciones entre trabajadores al interior de una unidad productiva, sino también en la relación entre

empleador y trabajador, y en las relaciones entre las distintas unidades productivas asociadas a la producción de un producto.

Tal incertidumbre, sin embargo, puede (y debe) resolverse: las interpretaciones y aprendizajes que tienen lugar con el paso del tiempo pueden acumularse y dar origen a referencias para la acción futura, es decir, para la coordinación. Este proceso equivale a la acumulación del pasado como historia compartida, constituyéndose para cada uno en fuente de espontaneidad (conocimiento tácito) y de cooperación. Alternativamente, esta historia compartida puede ser sustituida por elementos materiales y simbólicos, los equipos y los estándares de comportamiento, creando automatismos y estabilidad de los comportamientos en el tiempo, pero esta vez ya no en base a las identidades de los participantes, es decir, ya no como historia compartida.

La organización *fordista* consiste, precisamente, en la adopción de esta última forma de coordinación en la esfera del trabajo: la objetivación de los mecanismos de coordinación (de superación de la incertidumbre) en elementos materiales (equipos) y simbólicos (códigos de comportamiento). Así, la reducción de la incertidumbre acerca de las fluctuaciones de la demanda (en base a la producción en masa de bienes genéricos y al manejo de la demanda agregada por la vía de la política económica), permite la superación de la incertidumbre al interior de la actividad productiva por la vía de las grandes inversiones (la codificación de las tareas sólo es posible por la estandarización de los procedimientos de producción).

Esta historia es característica, fundamentalmente, de la economía estadounidense entre los años 30 y 70, y también de la Europa de post guerra. Su relevancia para América Latina puede justificarse asimilando la industrialización sustitutiva de importaciones al modelo que acabamos de comentar.

Ahora bien, una vez que la actividad productiva no se destina a la producción de bienes cuya demanda puede anticiparse y, por tanto, no se realiza de manera estandarizada, el problema de la coordinación en el marco de la acción colectiva de producción reaparece. Puede establecerse, de hecho, una relación entre los tipos de incertidumbre asociados a la producción de un bien en particular (incertidumbre en relación a la demanda y a la adecuación de los factores utilizados en la producción) y las formas de remontar la incertidumbre específica asociada a las acciones de los otros en el contexto de la acción colectiva que es el proceso de trabajo. Esto, entre otras cosas, es lo que intenta hacer la Teoría de los Mundos de Producción (Storper y Salais, 1997).

En este documento adoptaremos, por tanto, la perspectiva de la Teoría de los Mundos de Producción, perteneciente a la corriente de pensamiento francesa llamada Economía de las Convenciones (Eymard-Duvernay, 2006) como forma de aproximación a la existencia de nuevos “modelos de acumulación”. El objetivo es aportar elementos para la explicación de la segunda hipótesis de trabajo de Pérez Sáinz (2005), y dar sustento a otra hipótesis que explicitaremos oportunamente.

2. La Teoría.

2.1. La Teoría de los Mundos de Producción.

De forma sintética, puede decirse que el propósito de la Economía de las Convenciones es comprender los mecanismos de coordinación económica y la forma en que los agentes, a través de sus acciones y opiniones, contribuyen a crearlos, tornarlos estables, modificarlos,

etc. Los mecanismos de coordinación, por su parte, encarnan un sentido colectivo, una intención colectiva (el para qué de la coordinación), intención de la cual los agentes deben ser más o menos conscientes para ser capaces de interpretar las acciones ajenas como orientadas a la coordinación. La teoría de los Mundos de Producción se inscribe en esta intención teórica, concentrando su atención en los mecanismos de coordinación que tienen lugar, de hecho, en la actividad productiva.

Puede situarse el final del *fordismo* como modelo dominante de organización de la actividad productiva hacia mediados de los años 70. Sin intentar establecer relaciones de causalidad (lo cual excede los objetivos de este documento) señalaremos algunos elementos asociados al fin del *fordismo*. En primer lugar, como alternativa a la organización *fordista* del trabajo aparecieron diversas formas de organización o de coordinación de las actividades productivas, para las cuales, entre otras expresiones, se ha extendido la de *organización flexible del trabajo*. En segundo lugar, cuestión que retomaremos más adelante, el desarrollo de formas flexibles de organización del trabajo ha ido de la mano en las últimas tres décadas, pero sobre todo desde los años 90, con la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Finalmente, los años 70 se caracterizan por el inicio de una corriente de apertura comercial a nivel mundial y, consecuentemente, el comienzo de la globalización de muchos mercados de bienes y servicios.

Sin haber sido concebida explícitamente (hasta donde sabemos) como una respuesta al fin del *fordismo* como forma dominante de organización productiva, la Teoría de los Mundos de Producción intenta dar una respuesta conceptual a la existencia de esta diversidad de formas de organización y de coordinación económica. Esta diversidad se concibe en términos de la existencia de múltiples *mundos de producción posibles*, definidos como marcos de acción predecibles para cada actor económico (marcos de acción colectiva) centrados en convenciones vigentes entre los actores a través de las cuales éstos pueden coordinarse.

El objetivo común de los actores económicos en la esfera productiva es hacer *productos*. Esta actividad, como vimos, conlleva para cada actor *incertidumbre* con respecto a las acciones y expectativas de los otros actores (incertidumbre derivada del carácter colectivo de la acción). El tipo de incertidumbre involucrada varía en función de las características del producto en cuestión, así como el conjunto de posibles formas de superarla para llevar a cabo la actividad colectiva de producción.

Todo producto debe ser vendido en algún mercado. En términos de su rol en la coordinación de la actividad económica, los mercados pueden considerarse estructuras temporales de anticipación (de formación de expectativas) que guían las decisiones de producción e inversión. Los mercados, a su vez, se caracterizan por la existencia de fluctuaciones de demanda, tanto en relación a la cantidad como a la calidad de los productos demandados. Un problema fundamental para los actores involucrados en la producción es, por lo tanto, caracterizar esas fluctuaciones (evaluarlas) de forma que les sea posible tomar decisiones. Frank Knight establece la distinción entre incertidumbre y riesgo. “Riesgo” denota un tipo de incertidumbre medible, e “incertidumbre” denota incertidumbre no susceptible de medición, o incertidumbre propiamente dicha (resultante del carácter único de la situación que la genera). La organización *fordista* de la producción, como vimos, presupone el tratamiento de la incertidumbre en relación a la demanda como riesgo susceptible de medición.

El tipo de incertidumbre asociado a la demanda de un producto depende, para la Teoría de los Mundos de Producción, de si tal demanda puede consolidarse (y tratarse en forma probabilística) o no. Ello, a su vez, depende de si se trata de un producto *genérico*, es decir,

idéntico para todos los consumidores, o *dedicado*, es decir, cuya demanda es única: cada individuo demanda un producto particular. Esta distinción constituye el primer criterio para la distinción de marcos de acción colectiva de producción en mundos de producción diferentes.

El segundo criterio de distinción de mundos de producción tiene que ver con el tipo de factores utilizados en la producción. En un extremo puede ocurrir que cada recurso humano o material utilizado en la producción de un bien o servicio sea único y, en el otro, que esos recursos sean idénticos e intercambiables con los utilizados en otras producciones. El primer caso es la *especialización* y el segundo la *estandarización* de los recursos.

Bajo una convención de especialización, las condiciones de producción quedan fuertemente identificadas con las personas –un individuo o tipo específico de trabajadores, competencias, o comunidad de producción-. Con la estandarización, por el contrario, la organización se funda en la eliminación del carácter idiosincrásico de la actividad y de las competencias individuales: el producto no debe depender en nada de las individualidades de sus fabricantes o de sus personalidades. Estas dos convenciones –estandarización y especialización- corresponden a las dos distinciones clásicas de la tecnología en economía industrial: *economías de escala* y *economías de variedad*.

2.2. Los mundos de producción posibles¹.

Cada productor enfrenta, de acuerdo a la discusión precedente, dos decisiones fundamentales: (a) elección de calidades de productos genéricas o dedicadas; (b) elección de estandarización o especialización de las calidades de los productos, reflejando el tipo de competencias invertidas en la producción. Estas dos elecciones conducen a cuatro combinaciones posibles, cuatro mundos de producción posibles.

a) El mundo industrial.

Los productos *estandarizados-genéricos* se conciben a través de la convención de consolidación para un mercado general (compuesto de demandas indiferenciadas), y son fabricados de acuerdo a una convención de estandarización de recursos y competencias, lo cual incluye el proceso de trabajo, la tecnología, y el producto en sí mismo. La convención de estandarización, para los productores, se incorpora en el carácter fijo de sus inversiones en equipos.

La fabricación de productos en el mundo industrial descansa en la construcción social de la incertidumbre como riesgo predecible. Las normas de calidad de productos y tecnologías de producción están codificadas. La producción se organiza en torno a objetos materiales (equipos, herramientas, lugares de producción) diseñados para maximizar economías de escala. El despliegue exitoso de estos instrumentos depende de la adopción de rutinas tales como gestión de riesgo, planificación de la producción, ampliación de mercados –y el recurso al despido de trabajadores cuando estas técnicas no logran sus objetivos-. A este mundo pertenece la producción en masa *fordista*.

b) El mundo del mercado.

Ciertos productos son hechos de acuerdo a una convención de estandarización, pero cada línea de producción particular es dedicada a una demanda específica: los productos

1 Esta subsección se basa por completo en Storper y Salais (1997).

estandarizados-dedicados. La convención de estandarización es tomada en cuenta por los clientes para definir sus demandas particulares: aunque dos clientes tengan demandas diferentes, las expresan (las construyen) como combinación de especificaciones estandarizadas de los productos disponibles, no en el lenguaje de la personalización inherente, por ejemplo, a la artesanía.

En el mundo del mercado son los productores quienes enfrentan la incertidumbre, construida como la inhabilidad de predecir el futuro inmediato en términos de precio y cantidades demandada para los productos estandarizados. De acuerdo a Storper y Salais (1997), la producción industrial en los países desarrollados ha tendido a abandonar el marco de acción del mundo industrial a favor del marco correspondiente al mundo del mercado, caracterizado por la empresa flexible contemporánea.

c) El mundo interpersonal.

La incertidumbre se torna extrema cuando no hay un punto de referencia preexistente para evaluar la calidad del producto, sino que ésta debe ser establecida entre las partes de la transacción. Esta es la práctica del mundo interpersonal, el de los productos *especializados-dedicados*. Ejemplos de estos productos son máquinas diseñadas para fabricar productos especializados, ciertos segmentos de la alta tecnología, productos basados en el diseño, y los *servicios* personales o a empresas que requieren un alto grado de atención a las necesidades particulares de los clientes.

En este contexto, el conocimiento y las preferencias no pueden ser expresados en términos de normas codificadas, sino que los agentes deben orientarse al entendimiento mutuo. En efecto, la incertidumbre en relación a otros actores requiere entender el sentido de sus acciones o de sus necesidades. Esta necesidad comunicativa es satisfecha progresivamente a medida que los individuos adquieren un *lenguaje común* que puede utilizarse para definir productos y describir la naturaleza de las acciones de los otros. Este lenguaje común, a su vez, permite a las personas aprender habilidades especiales, pero la adquisición de esas habilidades y su sentido ocurren al interior de comunidades limitadas: en el mundo interpersonal los individuos se conocen unos a otros, y sus historias individuales y colectivas son constituidas como tradición.

d) El mundo de los recursos intelectuales.

La actividad intelectual de investigación y desarrollo apunta a cambiar la calidad de objetos o servicios existentes, desarrollar otros nuevos, o encontrar nuevas propiedades y usos para los ya existentes: en una palabra, está encaminada a crear productos *especializados-genéricos*. La acción intelectual ocurre en un contexto de incertidumbre radical con respecto al futuro: nadie puede estar seguro que el desarrollo y despliegue del conocimiento especializado efectivamente dará lugar a un producto que, a su vez, encontrará su correspondiente demanda.

Con lo que venimos de desarrollar, hemos identificado lo cuatro mundos de producción de la teoría. Nuestra tarea ahora consiste en mostrar la especificidad de cada mundo en relación al mercado de trabajo y en particular a la demanda de empleo.

2.3. Mundos de producción y mercado de trabajo².

Cada mundo de producción requiere tipos específicos de flexibilidad (de eficiencia) de las rutinas de producción, las cuales deben ser consistentes con el tipo de incertidumbre que enfrenta cada uno. La distinción entre mercados predecibles e inciertos (productos genéricos o dedicados) da lugar a distinciones en cuanto a flexibilidad *externa*. En un caso la incertidumbre se refiere al par precio-cantidad y en el otro mayormente a la calidad³. La distinción entre productos especializados o estandarizados, por su parte, trae consecuencias sobre las formas de flexibilidad *interna*. En el primer caso la flexibilidad se vincula a la maximización del aprendizaje de los actores, mientras que en el segundo a la minimización de los costos de producción. Estos requisitos diferentes en términos de flexibilidad tienen consecuencias sobre el tipo de convenciones que regulan el funcionamiento de cada mundo, en particular sobre las convenciones relativas a la organización del trabajo.

La organización del trabajo y las convenciones en que se basa se definen en torno a la noción de *productividad*: la empresa debe constituirse en un ámbito eficaz de producción de productos que luego podrán ser vendidos en el mercado. Ahora bien, en la medida que el éxito de un producto depende finalmente de su aceptación por parte de la demanda, la noción de productividad es una noción relativa, no absoluta.

La *convención de productividad* pone en relación, al interior de una empresa, la garantía de un salario con la fabricación colectiva de un producto en condiciones tales que conduzcan a su aceptación por parte de la demanda. Se establece por esta vía una doble relación: entre trabajador y empleador (intercambio de trabajo por salario) y entre trabajadores (especificando qué debe esperar uno de otro en términos de productividad).

El hecho de que la productividad debe definirse en términos convencionales se deriva de la imposibilidad de establecerla en términos objetivos: sólo en situaciones muy específicas la productividad del trabajo individual puede asociarse al valor de los bienes producidos; en general, por ejemplo cuando el trabajo consiste en un servicio o un producto personalizado destinado a otra persona (lo cual supone un acuerdo entre dos personas sobre el valor de ese servicio o producto), o cuando los trabajos individuales no pueden ser separados debido a indivisibilidades (lo cual exige el establecimiento de reglas legítimas de definición, de medida y de asignación de tareas), la productividad del trabajo individual no puede establecerse de manera “objetiva” y, por tanto, debe apelarse a una convención.

Por decirlo de otra forma, un conjunto de conocimientos y prácticas, explícitos y tácitos, definen qué es lo que se considera “productivo” de parte de los trabajadores, en la medida que esas prácticas son las que aseguran que la empresa se constituya como un espacio eficaz, es decir, un espacio de producción de productos que luego se venden en el mercado. Las reglas salariales que definen la forma y la evolución de las remuneraciones emergen como síntesis de esas prácticas, como descripciones legítimas de las prestaciones de trabajo y de su calidad (por ejemplo, la antigüedad como criterio de incremento salarial responde a la convención según la cual el aprendizaje es en parte resultado de la experiencia que se adquiere en el trabajo con el paso del tiempo). (Nótese en todo esto el punto de contacto con la economía *evolucionista*).

2 Esta subsección se basa enteramente en Salais y Storper (1993).

3 Calidad no en el sentido de qué tan bueno es el producto, sino en el sentido de qué es el producto.

La regulación de la actividad productiva se completa con una *convención de desempleo*, mediante la cual se establece cómo reducir el factor trabajo utilizado en la producción ante las fluctuaciones a la baja de la demanda.

En función de los distintos requisitos en términos de flexibilidad externa e interna (de eficiencia) que enfrenta cada mundo de producción, las convenciones de productividad y desempleo diferirán de un mundo a otro, creando en particular diferentes formas de evaluación de la calidad del trabajo, diferentes reglas salariales, y diferencias en cuanto a la identidad que toma cada persona para los demás en las situaciones colectivas de producción de cada mundo. Con respecto a esta última distinción aparecen cuatro formas de individualidad: “el titular de un puesto de trabajo sujeto al riesgo de desempleo del mundo industrial; el individuo disponible adaptado al desconocimiento del futuro característico del mundo del mercado; la persona, miembro de una comunidad de trabajo propia del mundo interpersonal; y el experto que lidia con la incertidumbre sobre el futuro del mundo inmaterial de los recursos intelectuales dedicados a investigación y desarrollo”⁴. Describiremos a continuación, brevemente, las convenciones de trabajo de cada mundo particular.

En el mundo industrial las convenciones de productividad pueden ser formuladas según una descripción del trabajo en base a reglas objetivas. La calidad de las personas desaparece siendo sustituida por una calificación de las tareas y su distribución según una jerarquía. La forma tipo de salario es un salario determinado por medio del valor del tiempo atribuido a las tareas. El riesgo económico a que se enfrenta la empresa industrial da lugar a la convención de desempleo, asociada a una protección parcial de los ingresos mediante el seguro de desempleo. Para entrar en este mundo, dada la irrelevancia de la identidad personal en cada puesto de trabajo, no hay necesidad de contar con un pasado particular ni con una raíz local previa, como es el caso en el mundo interpersonal.

En el mundo del mercado cada individuo “tiende a ser identificado como un subcontratado responsable de una tarea precisa al interior de la lista de tareas”⁵. La principal virtud que se espera de él (la convención de productividad) es la disponibilidad y la rapidez de respuesta. La distinción entre empleado y subcontratado al igual que, en ciertos casos, las fronteras de cada empresa, se torna difusa. La identidad de cada uno tiene que ver con su disponibilidad, su autonomía y su capacidad para determinadas tareas. Las convenciones de desempleo ajustan estrecha e inmediatamente el ingreso del trabajo a las fluctuaciones de la demanda: la forma de salario es la remuneración a la tarea por un tiempo determinado. La irrupción de formas de mercado se traduce, por ejemplo, por la utilización de formas atípicas y precarias de empleo (interinos, contratos de duración determinada, subcontratación en cascada, etc.).

En el mundo interpersonal la satisfacción del demandante, es decir, el precio del producto, proporciona el criterio para la evaluación de la calidad del trabajo: la convención de productividad se asocia al funcionamiento del mercado del producto, el salario, en base a un criterio de equidad, depende de la calidad que el demandante atribuye al producto. “La “tarifa” negociada por los obreros de oficio, el precio por obra en el caso del trabajo en equipo, el salario por pieza en el caso de ciertas tareas especializadas, son todas formas de remuneración que pueden asimilarse al mundo interpersonal”⁶. “La convención de desempleo tiene que ver con la movilidad y el aprendizaje: no existen en este mundo

⁴ Salais y Storper (1993), página 82 (traducción propia).

⁵ Idem, página 85 (traducción propia).

⁶ Idem, página 87 (traducción propia).

individuos desempleados propiamente dichos, a la manera del mundo industrial. El comportamiento típico es el de la lealtad por adhesión a la red constituida por los miembros de la comunidad”⁷. La activación de valores comunitarios por parte de los trabajadores y de los demandantes de los productos, hace que, para existir en este mundo, un individuo deba tener un pasado o una raíz común con aquellos que ya forman parte del mismo. De no cumplir tal condición se deberá construir un vínculo en sustitución.

Finalmente, “en el mundo de los recursos intelectuales las convenciones de productividad son una cuestión de confianza: las personas son objeto de inversiones inmateriales, constituyen un recurso a gestionar. El salario, por tanto, tiene la naturaleza de una inversión. La calidad del trabajo, no pudiendo ser evaluada por la venta de un producto ni por la satisfacción de un tercero, queda excluida de toda sanción de mercado. La convención de desempleo es relativa a la movilidad de los puntos de aplicación de conocimientos personales, movilidad que queda bajo la responsabilidad individual”⁸.

3. Aplicación empírica.

3.1. Las exigencias para el empleo y el desarrollo de cada mundo.

La Teoría de los Mundos de Producción proporciona una explicación a la segunda hipótesis de Pérez Sáinz (2005), señalada en la introducción de este documento. En efecto: en la medida que la identidad sea una condición para la pertenencia a un mundo de producción, el desarrollo de un mundo (la existencia de oportunidades de empleo en ese mundo) podría depender más de la oferta (de la existencia de personas con la identidad adecuada) que de la demanda de empleo en ese mundo. Esta hipótesis se torna relevante con el aumento de la participación del mundo interpersonal en el empleo.

Pero si el número de personas con las identidades adecuadas para el desarrollo de un mundo de producción se constituye en variable explicativa del desarrollo efectivo de ese mundo en una sociedad concreta (lo cual no ocurre con el mundo industrial, salvo que no exista un “ejército industrial de reserva”), entonces la Teoría de los Mundos de Producción constituye un modelo mediante el cual explicar, en una sociedad concreta, el desarrollo de algunos mundos de producción, en particular el interpersonal y el de los recursos intelectuales. Esta explicación, al mismo tiempo, daría cuenta de las oportunidades de empleo de que dispondrían las personas en función de sus identidades.

En lo que sigue desarrollaremos brevemente este ejercicio explicativo en base a un simple modelo extraído de la Teoría de los Mundos de Producción. La tarea es establecer en qué medida la apertura comercial iniciada en los 70, la reducción de la industria sustitutiva de importaciones y la disminución de la participación del empleo público (todos fenómenos, como vimos, relacionados) han dado lugar a la aparición de diferentes mundos de producción en el Uruguay.

En primer lugar vamos a sintetizar en dos dimensiones el tipo de exigencias para el empleo que se derivan de la existencia de los cuatro mundos de producción, en estrecho paralelismo con lo que para Pérez Sáinz (2005) constituyen determinantes de la empleabilidad: conocimientos (capital humano) e identidades (que asimilaremos a la noción de capital social).

⁷ Idem, página 88 (traducción propia).

⁸ Idem, página 88 (traducción propia).

Desde el punto de vista de los conocimientos, los mundos industrial y de mercado aparecen como los menos demandantes relativamente. Sin embargo en la medida que la producción masiva de bienes se ha desplazado en los países desarrollados (Storper y Salais, 1997) del mundo industrial al del mercado, podríamos pensar que este último es más demandante de conocimientos que el mundo industrial *fordista*. Por otro lado, dada la especialización de factores, los mundos interpersonal y de los recursos intelectuales son los relativamente más demandantes de conocimientos.

Desde el punto de vista de las identidades, en un extremo está el mundo industrial, en que, como vimos, la identidad del trabajador es irrelevante para su admisión. Y en el otro el mundo interpersonal, en el que no es posible participar sin pertenecer a la comunidad sobre la cual se constituye el mundo interpersonal en cuestión (muy cerca del concepto de *embededness* de Granovetter). La identidad en el mundo de los recursos intelectuales viene dada por el carácter de experto, y en el mundo del mercado por la autonomía y disponibilidad al interior de procesos productivos de productos estandarizados-dedicados.

En segundo lugar veamos, hipotéticamente, cuál es el factor determinante del desarrollo de cada mundo. El mundo industrial depende más de la realización de inversiones en capital físico para el aprovechamiento de economías de escala que de la disponibilidad de personas con competencias e identidades particulares. La constitución del mundo del mercado es el resultado, de acuerdo a Storper y Salais (1997), de la maduración y modernización de sectores productores de bienes, resultantes de su globalización o internacionalización, es decir, su desarrollo depende de la realización de inversiones y de la acumulación en el tiempo de conocimientos y capacidad de innovación tecnológica. En el mundo de los recursos intelectuales lo determinante es el número de expertos así como las inversiones que en ellos se realicen. Finalmente, el desarrollo de mundos interpersonales depende de la amplitud de los círculos conformados por personas que compartan las identidades constitutivas de cada mundo interpersonal concreto.

En base a las dos consideraciones anteriores, se puede visualizar el siguiente cuadro para el caso uruguayo: las posibilidades de desarrollo de la actividad industrial con un alto componente de participación del trabajo en el valor agregado dependen de la adopción de un marco de acción colectiva del tipo mundo del mercado. En la medida que la industria uruguaya ha disminuido su participación en el empleo desde el comienzo de la apertura comercial, es posible pensar que sólo unos pocos sectores han logrado dar este paso. Podría sugerirse como uno de los pocos ejemplos (a estudiar en profundidad) el sector de la agroindustria láctea.

El mundo de los recursos intelectuales no puede sino tener un desarrollo escaso, en función de la disponibilidad de expertos de alta calificación y del nivel de las inversiones en su desarrollo que se realizan en el país. El mundo industrial podría estar constituido por la producción industrial que ha sobrevivido a la etapa sustitutiva de importaciones y las nuevas industrias basadas en economías de escala (por ejemplo, las industrias productoras de pasta de celulosa). El mundo interpersonal, en particular los servicios personales y a empresas, es el que aparece con más potencialidad de desarrollo, pero limitado por el tipo de segmentación imperante en la sociedad (territorial, educacional, de ingresos, por poner algunos ejemplos).

Si, como ejercicio, dividimos muy esquemáticamente a la sociedad en dos segmentos, uno integrado y el otro excluido, y asumimos que, por razones de productividad, sólo entre miembros del primer grupo pueden desarrollarse mundos productivos interpersonales, queda claro que la amplitud del segmento integrado determinará asimismo los límites para

el desarrollo de mundos interpersonales. Dicho de otro modo: (a) la capacidad de autogenerarse oportunidades de empleo depende del segmento de pertenencia del individuo; y, (b) el desarrollo económico (el aumento de la producción y del empleo) depende del tamaño relativo de los diferentes segmentos de la sociedad.

En función del análisis precedente, las personas cuyas identidades las tornan participantes potenciales de mundos de producción interpersonales no deberían tener problemas de empleo, mientras que aquellos que sólo podrían incorporarse al mundo industrial, por el contrario, estarían enfrentando desempleo crónico y engrosando las filas de la exclusión social.

3.2. El empleo y los mundos interpersonales en el Uruguay.

Los cambios organizacionales asociados a la organización flexible del trabajo han ido de la mano, en los países desarrollados, a la incorporación de TIC (Días (2006) para una revisión de literatura al respecto). Este hecho constituye un referente empírico para evaluar el grado en que una rama económica particular ha “modernizado” sus formas organizativas. La interpretación del grado de modernización organizativa como indicador de la constitución de un mundo interpersonal, en este contexto, adquiere el carácter de hipótesis. Sirviéndonos de esta hipótesis utilizaremos el nivel de informatización de la rama económica como indicador de su grado de organización en términos del mundo interpersonal.

La ENHA de 2006 incluye un módulo de preguntas destinadas a relevar la utilización de TIC en el trabajo. Con los resultados de este módulo hemos clasificado las ramas del sector servicios, según el porcentaje de trabajadores que utilizan Internet en el trabajo, en tres categorías: ramas altamente informatizadas (más del 75% de sus trabajadores utilizan Internet en el trabajo), ramas de informatización media (entre el 25 y el 75% de sus trabajadores utilizan Internet en su trabajo) y ramas de informatización baja (menos del 25% lo hacen). Los resultados permiten establecer una división muy clara entre las tres categorías ya que en las ramas de informatización media todos los porcentajes se sitúan muy cerca de 50%.

Los resultados son los que siguen. Ramas de informatización alta: comunicaciones, intermediación financiera, inmobiliarias, servicios de informática, investigación y desarrollo, servicios a empresas (jurídicos, notariales, contables, publicidad, recursos humanos, etc.) y servicios extraterritoriales. Ramas de informatización media: comercio de vehículos, comercio al por mayor, transporte, alquiler de equipos, servicios comunitarios, servicios culturales y deportivos, y otras actividades empresariales. Ramas de informatización baja: comercio al por menor, restaurantes y hoteles, servicios del hogar, y otros servicios. Hemos excluido del análisis a los sectores de la salud y la educación por razones que quedarán expuestas más abajo.

La Teoría de los Mundos de Producción distingue entre actividades productivas organizadas mediante convenciones que constituyen marcos para la acción colectiva (los mundos de producción), y actividades productivas que se desarrollan sin un marco convencional de acción colectiva; estas últimas consisten en una mera yuxtaposición de recursos no coordinados (Storper y Salais, 1997), razón por la cual la productividad en ellas debería ser menor que la productividad que alcanzan las actividades organizadas como mundos de producción.

Si se asume que las ramas del sector de los servicios que muestran alta informatización están organizadas (convencionalmente) de acuerdo a criterios asociados al mundo de producción interpersonal, mientras que las ramas de baja informatización implican una mera yuxtaposición de recursos (distribuidos en una diversidad de unidades productivas locales, es decir, no vinculadas), deberían verificarse diferencias sustanciales en relación a la productividad del trabajo en cada grupo. Pero es posible extraer una hipótesis adicional. En efecto, el nivel salarial en las ramas organizadas en términos del mundo interpersonal estaría determinado por las condiciones de oferta, mientras que en las demás ramas los determinantes estarían del lado de la demanda.

Sintetizando, tenemos las siguientes hipótesis:

- H1: si formulamos un modelo de determinación del salario en el sector de los servicios desde el lado de la oferta de trabajo, deberíamos encontrar que los factores determinantes del nivel salarial tienen mucho más peso en las ramas más informatizadas, pues es en estas ramas donde la oferta laboral tiene más incidencia en la determinación del salario.
- H2: si incluimos en la ecuación de determinación del salario el nivel de informatización de la rama de pertenencia del trabajador (de acuerdo a la clasificación que hemos detallado), esta variable debería ser significativa, reflejando, aunque indirectamente, las diferencias de productividad que hemos comentado.

En lo que resta del trabajo presentaremos las estimaciones destinadas a testear ambas hipótesis.

3.3. Estudio empírico.

Vamos a utilizar la ecuación generalizada de Mincer (Mincer, 1958) de determinación del salario para la construcción de nuestro modelo teórico. De acuerdo a Mincer (1958), tenemos la siguiente ecuación simple, en que el salario de un trabajador depende de sus años de estudio:

$$\ln(\text{salario por hora}) = \ln(\text{salario por hora sin educación}) + rt, \quad (I)$$

donde r es la tasa de rendimiento de un año de educación en términos de salario por hora (que se supone constante) y t son los años de educación.

La ecuación generalizada de Mincer incorpora otras variables como determinantes del salario por el lado de la oferta de trabajo. Tenemos entonces la siguiente ecuación:

$$\ln(\text{salario por hora}) = \ln(\text{salario por hora sin educación}) + a_1 \ln(\text{sexo}) + a_2 \ln(\text{educación}) + a_3 \ln(\text{edad})$$

donde a_1 , a_2 y a_3 son elasticidades, sexo es el género del trabajador, educación son los años de educación terminados, y edad es precisamente la edad del trabajador.

Con esto elementos podemos definir el modelo estimable. Para ello tenemos que definir qué información utilizaremos para las variables que hemos establecido en el modelo teórico y tenemos que formular el modelo econométrico. Utilizaremos los datos de la Encuesta Continua de Hogares Ampliada 2006 del INE. En esa encuesta, en la sección personas, figura el dato del ingreso total por ocupación principal. Esa variable, dividida por la

cantidad de horas trabajadas por mes en la ocupación principal, es nuestra variable salario por hora, la variable dependiente del modelo.

Las variables sexo y edad se toman directamente de los datos de la ECHA 2006, y la variable educación la hemos construido a partir de los datos de la encuesta.

Podemos ahora formular el modelo a estimar:

$$\ln \text{ingxhora} = c + a_1 \ln \text{edad} + a_2 \ln \text{educación} + a_3 \ln \text{sexo} \quad (\text{II})$$

donde:

$\ln \text{ingxhora}$ es el logaritmo del ingreso total por hora,

$\ln \text{edad}$ es el logaritmo de la edad,

$\ln \text{educación}$ es el logaritmo de la categoría educativa,

$\ln \text{sexo}$ es el logaritmo de la variable binaria sexo, y

a_1 , a_2 y a_3 , las elasticidades del ingreso por hora respecto a la variable respectiva.

Dentro de la muestra de personas de la ENHA 2006 hemos seleccionado a los asalariados privados del sector de los servicios y los hemos clasificado (utilizando datos del segundo trimestre de la encuesta), según la rama de pertenencia, de acuerdo a la clasificación en ramas de informatización baja, media o alta (valores 1, 2 y 3, de la variable sector que hemos construido).

Si dividimos la muestra de asalariados privados del sector servicios de acuerdo al nivel de informatización de la rama de pertenencia de cada trabajador, tenemos tres sub-muestras. La hipótesis H1 puede testarse estimando la ecuación (II) para cada sub-muestra. Los resultados se presentan en los siguientes tres cuadros, uno por sector:

Dependent Variable: LNINGXHORA

Method: Least Squares
Sample(adjusted): 16 64144 IF FILTER_\$_=1 AND SECTOR=1
Included observations: 3479
Excluded observations: 82 after adjusting endpoints
White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.520768	0.119351	12.74193	0.0000
LNEDAD	0.459383	0.032295	14.22466	0.0000
LNEDUCACION	0.155970	0.025314	6.161471	0.0000
LNSEXO	-0.132353	0.037608	-3.519315	0.0004
R-squared	0.062501	Mean dependent var		3.185289
Adjusted R-squared	0.061692	S.D. dependent var		0.676747
S.E. of regression	0.655540	Akaike info criterion		1.994434
Sum squared resid	1493.321	Schwarz criterion		2.001510
Log likelihood	-3465.318	F-statistic		77.22365
Durbin-Watson stat	1.398985	Prob(F-statistic)		0.000000

Dependent Variable: LNINGXHORA

Method: Least Squares
Sample(adjusted): 17 64167 IF FILTER_#=1 AND SECTOR=2
Included observations: 2604
Excluded observations: 58 after adjusting endpoints

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.992697	0.138539	7.165488	0.0000
LNEDAD	0.612972	0.038156	16.06491	0.0000
LNEDUCACION	0.500454	0.028600	17.49833	0.0000
LNSEXO	-0.267091	0.043835	-6.093068	0.0000
R-squared	0.170325	Mean dependent var		3.482384
Adjusted R-squared	0.169368	S.D. dependent var		0.735355
S.E. of regression	0.670196	Akaike info criterion		2.039041
Sum squared resid	1167.822	Schwarz criterion		2.048050
Log likelihood	-2650.832	F-statistic		177.9194
Durbin-Watson stat	1.309068	Prob(F-statistic)		0.000000

Dependent Variable: LNINGXHORA

Method: Least Squares
Sample(adjusted): 37 63857 IF FILTER_#=1 AND SECTOR=3
Included observations: 647 after adjusting endpoints

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.053304	0.353649	-0.150725	0.8802
LNEDAD	0.858763	0.095400	9.001719	0.0000
LNEDUCACION	0.998587	0.067949	14.69621	0.0000
LNSEXO	-0.379494	0.089468	-4.241659	0.0000
R-squared	0.302251	Mean dependent var		3.851043
Adjusted R-squared	0.298996	S.D. dependent var		0.933008
S.E. of regression	0.781170	Akaike info criterion		2.350116
Sum squared resid	392.3759	Schwarz criterion		2.377766
Log likelihood	-756.2625	F-statistic		92.84514
Durbin-Watson stat	1.473136	Prob(F-statistic)		0.000000

Como puede verse, el R² ajustado del modelo pasa de 0.061 para el sector de ramas de baja informatización, a 0.169 para el sector de informatización media, a 0.298 para el sector de informatización alta. Por otro lado las elasticidades de todas las variables aumentan considerablemente manteniendo el signo, mientras que el término constante disminuye su poder explicativo hasta hacerse no significativo en el último modelo. En síntesis, los resultados van fuertemente en apoyo de la hipótesis H1.

La hipótesis H2 se testea considerando la muestra en conjunto y agregando a la ecuación, como variable explicativa, el sector de pertenencia del trabajador. La ecuación a estimar queda:

$$\ln ingxhora = c + a_1 \ln edad + a_2 \ln educación + a_3 \ln sector + a_4 \ln sexo \quad (III)$$

donde la única diferencia con la ecuación (II) es la incorporación del logaritmo del sector de pertenencia del trabajador (la variable sector refleja el grado de informatización de la

rama de pertenencia del trabajador, de acuerdo a la clasificación que hemos presentado más arriba).

El test de especificación de Ramsey nos obligó a incluir dos variables adicionales en la ecuación (III). Así, llegamos a:

$$\ln \text{inghora} = c + a_1 \ln \text{edad} + a_2 \ln \text{educación} + a_3 \ln \text{horas} + a_4 \ln \text{región} + a_5 \ln \text{sector} + a_6 \ln \text{sexo} \quad (\text{IV})$$

donde las nuevas variables son $\ln \text{horas}$ (el logaritmo de la cantidad de horas trabajadas en el mes) y $\ln \text{región}$ (el logaritmo de la región de pertenencia, en que Montevideo toma el valor 1 e interior el valor 2).

La estimación de la ecuación (IV) se presenta en el siguiente cuadro.

Dependent Variable: LNINGXHORA				
Method: Least Squares				
Sample(adjusted): 16 64167 IF FILTER_\$\$=1				
Included observations: 6731				
Excluded observations: 207 after adjusting endpoints				
White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.916905	0.104400	27.93976	0.0000
LNEDAD	0.604464	0.022151	27.28885	0.0000
LNEDUCACION	0.403444	0.017552	22.98603	0.0000
LNHORAS	-0.381163	0.014338	-26.58350	0.0000
LNREGION	-0.395801	0.022271	-17.77235	0.0000
LNSECTOR	0.407623	0.022374	18.21902	0.0000
LNSEXO	-0.343379	0.026063	-13.17516	0.0000
R-squared	0.320430	Mean dependent var		3.364408
Adjusted R-squared	0.319823	S.D. dependent var		0.757829
S.E. of regression	0.625003	Akaike info criterion		1.898919
Sum squared resid	2626.587	Schwarz criterion		1.906005
Log likelihood	-6383.810	F-statistic		528.4145
Durbin-Watson stat	1.442972	Prob(F-statistic)		0.000000

Los resultados apoyan la hipótesis H2, en particular la elasticidad sector del salario por hora.

Por último hemos hecho dos estimaciones adicionales de la ecuación (IV) segmentando la muestra de modo que en la primera estimación solo se consideren trabajadores de los sectores 1 y 2 (baja y media informatización, respectivamente), y en la segunda solo trabajadores de los sectores 2 y 3 (media y alta informatización, respectivamente). Los resultados se presentan en los siguientes dos cuadros:

Dependent Variable: LNINGXHORA

Method: Least Squares

Sample(adjusted): 16 64167 IF FILTER_\$_=1 AND SECTOR<3

Included observations: 6084

Excluded observations: 181 after adjusting endpoints

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.099276	0.104314	29.71095	0.0000
LNEDAD	0.560972	0.022436	25.00334	0.0000
LNEDUCACION	0.341755	0.017939	19.05062	0.0000
LNHORAS	-0.375254	0.014393	-26.07264	0.0000
LNREGION	-0.408085	0.022644	-18.02153	0.0000
LNSEXO	-0.357602	0.027937	-12.80049	0.0000
LNSECTOR	0.363672	0.026918	13.51059	0.0000
R-squared	0.295212	Mean dependent var		3.312657
Adjusted R-squared	0.294516	S.D. dependent var		0.717688
S.E. of regression	0.602809	Akaike info criterion		1.826716
Sum squared resid	2208.250	Schwarz criterion		1.834440
Log likelihood	-5549.871	F-statistic		424.2419
Durbin-Watson stat	1.434352	Prob(F-statistic)		0.000000

Dependent Variable: LNINGXHORA

Method: Least Squares

Sample(adjusted): 17 64167 IF FILTER_\$_=1 AND SECTOR>1

Included observations: 3252

Excluded observations: 84 after adjusting endpoints

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.147144	0.192788	11.13733	0.0000
LNEDAD	0.714308	0.034580	20.65661	0.0000
LNEDUCACION	0.566119	0.025641	22.07834	0.0000
LNHORAS	-0.357162	0.030466	-11.72339	0.0000
LNREGION	-0.337761	0.033867	-9.973104	0.0000
LNSEXO	-0.404754	0.039323	-10.29318	0.0000
LNSECTOR	0.560125	0.084076	6.662110	0.0000
R-squared	0.296678	Mean dependent var		3.556031
Adjusted R-squared	0.295378	S.D. dependent var		0.792374
S.E. of regression	0.665133	Akaike info criterion		2.024491
Sum squared resid	1435.594	Schwarz criterion		2.037593
Log likelihood	-3284.822	F-statistic		228.1364
Durbin-Watson stat	1.367933	Prob(F-statistic)		0.000000

La elasticidad del ingreso por hora respecto al sector de pertenencia es significativamente mayor en la comparación entre los sectores 2 y 3, que entre los sectores 1 y 2; la interpretación del resultados en términos de nuestra hipótesis H2 nos llevaría a decir que es en los sectores de mayores informatización donde los efectos organizacionales sobre la productividad se hacen más notorios, es decir, donde se está más cerca de la conformación de un mundo interpersonal.

4. Conclusiones.

Comenzamos tomando nota de la existencia de nuevos “modelos de acumulación” y nuevas formas de funcionamiento de los mercados de trabajo (Pérez Sáinz, 2005). La Teoría de los Mundos de Producción proporciona herramientas para vincular ambos fenómenos.

En el plano teórico, de acuerdo a la Teoría de los Mundos de Producción, el grado de segmentación de la sociedad constituye una traba para el desarrollo, y esto en la medida que la constitución de algunos mundos de producción no puede darse entre miembros de diferentes segmentos. Sólo las grandes inversiones destinadas a la utilización de economías de escala pueden, en principio, emplear a personas de diferentes segmentos. Por su parte, el aprovechamiento de las nuevas tecnologías (TIC) requeriría políticas destinadas directamente a superar las distintas formas de segmentación de la población. La conformación de mundos de producción interpersonales, en particular, se puede dar solo al interior de los segmentos poblacionales en que sus integrantes reúnen las identidades apropiadas. Se trata de un modelo del mercado de trabajo en que lo determinante es la oferta de empleo.

En el plano empírico estimamos una ecuación de Mincer y encontramos soporte a dos hipótesis. La primera es que en las ramas del sector de los servicios más intensivas en TIC el salario por hora de cada trabajador se explica mejor con un modelo de oferta a la Mincer que en las ramas no intensivas en TIC. La segunda es que la elasticidad del salario por hora con respecto al sector de pertenencia del trabajador es positiva y relevante: cuanto más informatizado el sector mayor el salario por hora e, hipotéticamente, la productividad del trabajador.

Los resultados econométricos no confirman la validez de una teoría sino que, como mucho, aportan evidencia en su favor. Pero esa evidencia, asimismo, podría ser consistente con interpretaciones alternativas. En este documento nos limitamos a sugerir el poder explicativo de la Teoría de los Mundos de Producción respecto a ciertos fenómenos, a extraer de ella un modelo teórico y, finalmente, a la obtención de un modelo estimable con el cual testear ciertas hipótesis operativas. Los resultados apoyan las hipótesis testeadas e, indirectamente, proporcionan soporte a la teoría subyacente.

5. Referencias.

1. Días, J., (2006): "Elementos para el estudio de la demanda de trabajo en la economía del conocimiento", *Cuaderno de Economía*, nº 1, Universidad Católica del Uruguay.
2. Eymard-Duvernay F. (Dir.), (2006): *L'économie des conventions, méthodes et résultats* (2 tomos), La Découverte, Paris.
3. Green, W.H., (1999) : *Análisis Económico*, Prentice Hall, Madrid.
4. Mincer, J. (1958). "Investment in human capital and personal income distributions". En Atkinson, A.B. (editor) (1973). *Wealth income and inequality*. Penguin Press. Great Britain.
5. Pérez Sáinz, J. P., (2005): "Exclusion and Employability: The New Labor Dynamics in Latin America", en Ch. Good y B. Roberts, *Rethinking Development in Latina America*, The Pennsylvania State University Press.
6. Piore, M. y C. Sabel, (1984) (ed. en español, 1990): *La segunda ruptura industrial*, Madrid: Alianza Editorial.
7. Ramsey, J. B. (1969). "Tests for Specification Errors in Classical Linear Least Squares Regression Analysis", *Journal of the Royal Statistical Society, Series B*, 31, 350-371.
8. Salais, R. y M. Storper, (1993): *Les mondes de production*, Edition de l'Ecole de Haute Etudes en Sciences Sociales, Paris.
9. Storper, M. y R. Salais, (1997). *Worlds of Production*, Harvard University Press.
10. White, Halbert (1980)."A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix and a Direct Test for Heteroskedasticity", *Econometrica*, 48, 817-838.