

# La paradoja del Mercado Laboral en el siglo XXI

7 de agosto de 2019

La actual década presenta distintos desafíos para el mercado laboral desde diferentes frentes. La forma de corregir estos, entonces, tienen que tomar en cuenta las demandas de un mundo más moderno e interconectado.



Un reciente artículo de Ricardo Hausmann en *Project Syndicate* apunta los desafíos para la creación de buenos empleos en una época de constantes cambios, como la década actual. Esto se puede evidenciar en los constantes avances tecnológicos que han interconectado las acciones que en cada país se desencadenen; dentro de los cuales se encuentran los intercambios comerciales y las interacciones laborales. El mercado laboral, entonces, trabaja muchas veces de forma poco ortodoxa, y la ausencia de los buenos empleos podría reflejar este desasosiego de mejor manera.

Esta reflexión nos haría pensar que el mercado laboral ofrece empleos, sí, pero no de una calidad que haga que el laborante se sienta complacido por trabajar en tal lugar o posición, al menos no en gran parte del mundo. Esto se puede entender de distintas maneras, de tal forma se puede decir que esta es la responsabilidad de las empresas, que siempre buscan contratar más a un precio al por mayor más bajo; el Estado, que no tiene como prioridad alcanzar un estándar mínimo de calidad en los empleos ofrecidos; o la sociedad civil, que históricamente no ha abogado por demandar un empleo satisfactorio, al menos no más que por el empleo en sí. Todas estas posiciones tienen sus puntos débiles y fuertes; no obstante, la nueva creación del empleo tiene que afianzar sus bases en distintos campos y por ello tiene que considerar distintas realidades que hasta se pueden contradecir, pero que coexisten en el mismo momento y espacio.

Hausmann nos brinda una explicación, que vendría por parte de los recursos de los que dispone el mercado de por sí. Se puede entender que algunos de estos (transporte, energía o logística) son relativamente más caros que en otros lugares. La idea clave es que no todos estos insumos se pueden intercambiar unos con otros. Es más, si existe otro país que tiene influencia en el mercado, lo más probable es que algunos productos solo sean comerciados por parte de un solo país. Algo parecido sucedería con los trabajadores y los empleos; pues tenemos una suerte de bien (el trabajo) que queremos ofrecer en un mercado sumamente saturado y con incontables competidores. Esta saturación, aunada con el hecho de que otros países vecinos se presentan como una mejor alternativa para distintos profesionales, causaría, en un escenario como el Perú, una escasez y posterior concentración de buenos empleos tan marcada que se traduciría a consecuencias negativas para el panorama económico.

El análisis de *Project Syndicate* también hace mención de las dificultades que puede crear el Estado en su búsqueda por regular el mercado. Se explica que, normalmente, las políticas se concentran en soluciones de mediano y largo plazo (educación o capacitación); sin embargo, una solución más práctica es abogar por una inmigración saludable. Esto dado que la nueva oferta de empleo calificado podrá cubrir ciertas carencias en el mercado laboral doméstico y, por ende, elevar la calidad de los empleos en general. También se advierte que una opción para regulación responsable sería restringir ciertos puntos del mercado laboral, como en el caso de Panamá, en el que solo ciudadanos panameños puedan laborar como profesores.

Finalmente, también hay que considerar las limitaciones del mismo mercado, en base al nivel de desarrollo de cada país. De esta forma, la calidad de los empleos en países en desarrollo se ve correlacionada a las demandas del empresariado doméstico, más que del internacional. Tal y como se ve en distintas industrias, no se demandan profesionales cuya profesión tenga poca visibilidad y baja oferta en el Perú. Por ejemplo, la medicina no demanda médicos especializados, neurólogos o psicólogos en zonas rurales y alejadas porque la demanda no podrá cubrir una oportunidad atractiva para el profesional, o para una empresa que desee contratarlo.

En conclusión, el mayor desafío, pues, de un mundo en el que un buen trabajo sea un bien escaso será preparar a quienes deseen entrar en él no solo para que lo hagan sino para que puedan ser competitivos en una carrera en la cual ya contamos con desventaja. [Lampadia](#)

## Cómo no pensar sobre la creación de empleo

**Project Syndicate**  
**Jul 31, 2019**  
**RICARDO HAUSMANN**



CAMBRIDGE - Que una llanta esté desinflada en la parte inferior no quiere decir que el agujero esté allí. Lo mismo se puede decir de los mercados laborales. El temor por la escasez de buenos empleos está alimentado un interés en intervenciones en el mercado laboral como son los centros de empleo que intentan conectar a los trabajadores desocupados con las vacantes, los servicios de capacitación para mejorar las capacidades de los desempleados y los subsidios salariales temporales, entre otros. Dado que lograr que más trabajadores consigan buenos empleos más rápido es un objetivo político tan importante, algunos países crean las llamadas unidades de ejecución (*delivery units*) en la oficina del presidente o del primer ministro para centrarse en cómo hacerlo. Pero, como sucede con una llanta pinchada, una escasez de buenos empleos no significa que el mercado laboral sea el problema. Veamos por qué.

La producción requiere muchos insumos: mano de obra con diferentes habilidades, materias primas, insumos intermedios, edificios, máquinas, energía, transporte, financiamiento, reglas y su aplicación, seguridad y demás. Algunos de estos insumos se pueden adquirir de proveedores locales. Otros se pueden importar (suponiendo que el país tiene las divisas extranjeras con que pagarlos). Los gobiernos ofrecen otros, como infraestructura y reglas.

Todos estos insumos se complementan entre sí, no se sustituyen. Los complementos son cosas como el café y el azúcar; los sustitutos son como el café y el té. Cuanto más café tenemos, más azúcar queremos -pero menos té queremos-. De la misma manera, las máquinas funcionan mejor si tienen las materias primas, las piezas de repuesto, la electricidad y los trabajadores calificados necesarios. De manera que, si no hay electricidad en la zona o si las divisas extranjeras no alcanzan para comprar insumos importados, el problema no se puede resolver sustituyendo más máquinas o más trabajadores por los insumos que faltan.

La complementariedad también significa que algunos insumos tienden a agotarse antes que otros. Cuando esto sucede, la voluntad de pagar por el insumo de menor oferta relativa aumenta -llamémoslo la restricción limitante-, porque está obstruyendo todo lo demás, mientras que la voluntad de pagar por los otros insumos disminuye, porque no se pueden utilizar de manera efectiva, dada la restricción limitante. Si no hay azúcar, nuestra disposición a pagar por el café disminuye.

Esto suena extrañamente similar al problema de los empleos del que se quejan muchos países: hay más trabajadores que vacantes, y los salarios son deplorables. Esta es evidencia *prima facie* de que la restricción limitante no es el mercado laboral. La falta de buenos empleos es un síntoma, no la enfermedad. El culpable debe ser otro -por ejemplo, uno o más de los complementos antes mencionados que deben estar faltando y que influyen en la creación de empleo al hacer que el esfuerzo humano sea menos productivo.

En muchos países, el transporte, la energía y la logística caros y poco confiables, o una severa escasez de financiamiento, pueden explicar la escasez de buenos empleos. La escasez de divisas extranjeras es una causa de problemas muchas veces subestimada. Las empresas no pueden producir más porque no pueden obtener las materias primas, los insumos intermedios, las piezas de repuesto y los equipos importados que hacen falta para expandir la producción. Esto se vuelve un problema cuando son pocas las empresas que han identificado qué se puede producir competitivamente en el país y venderse en el exterior. Y esas actividades orientadas a las exportaciones se pueden ver afectadas por sus propias restricciones limitantes.

Cuando se levanta la restricción de divisas -digamos, porque sube el precio de los commodities que exporta el país o por una mayor disponibilidad de financiamiento externo, como sucedió en gran parte de África y América Latina entre 2004 y 2014-, los países alcanzan un crecimiento rápido y se quejan de la escasez de habilidades, no de la escasez de empleos. Pero cuando cambia la marea, vuelve a aparecer el problema del empleo, porque los recortes necesarios de importaciones minan la demanda de trabajadores. En países como Sri Lanka, Etiopía, Nigeria y Venezuela, se crearían muchos más empleos si hubiera más divisas extranjeras.

Pero a veces el agujero en la llanta realmente está cerca de la parte inferior. El problema puede residir en las reglas del mercado laboral, las regulaciones y su cumplimiento o una historia de relaciones laborales adversas. Un salario mínimo excesivo, como en Colombia y Sudáfrica, genera una escasez de empleos formales y un aumento de la actividad informal. En este caso, una solución más apropiada sería un subsidio fiscal que compense a los trabajadores por sus bajos salarios. De la misma manera, países como Argentina y Sudáfrica extienden los convenios colectivos firmados con algunas empresas a todas las empresas del sector, lo que genera serios problemas para las regiones rezagadas que no pueden hacer frente a los términos acordados en las partes más desarrolladas del país. O un seguro social inadecuado puede hacer que el empleo formal se vuelva demasiado riesgoso para los trabajadores y los deje en actividades tradicionales menos productivas, pero más seguras.

Un tipo diferente de problema del mercado laboral surge por las complementariedades entre trabajadores con diferentes habilidades, un fenómeno estudiado recientemente por Frank Neffke de Harvard. Si no hay cirujanos disponibles, un anestesiólogo no es más efectivo que un pésimo profesor: sólo puede hacer dormir a la gente. Pero sin un anestesiólogo, ninguna operación se puede llevar a cabo. La producción moderna requiere que las empresas combinen muchas habilidades diferentes. Las complementariedades resultantes entre todas las ocupaciones pueden causar una escasez de demanda de un conjunto de habilidades porque otras escasean. Un ejemplo claro de esto, nuevamente, es Sudáfrica, donde la tasa de desempleo para quienes no tienen una educación universitaria supera el 30%, comparado con una tasa de un solo dígito en el caso de quienes tienen un título.

En estas situaciones, los responsables de las políticas suelen hacer hincapié en la educación o la capacitación. Pero una estrategia más rápida es, simplemente, la inmigración. La mayoría de los países en desarrollo tienen políticas inmigratorias muy restrictivas, sesgadas especialmente en contra de los trabajadores altamente calificados. Por ejemplo, en Panamá, sólo los ciudadanos pueden enseñar en una universidad pública. Sudáfrica tiene controles estrictos sobre la inmigración altamente calificada, implementados a través de permisos y visas de trabajo restrictivos, mientras que es incapaz de frenar la inmigración informal poco calificada.

Estos y otros países se beneficiarían si emularan a Jordania. Hasta las reformas recientes, Jordania exigía ser ciudadano para trabajar como ingeniero.

Sin embargo, al liberalizar la inmigración calificada, Jordania pudo atraer a empresas como Expedia, que ahora tiene dos gerentes extranjeros y más de 100 ingenieros locales. Sin estos extranjeros, la empresa no existiría. La lección es obvia: importar las capacidades complementarias faltantes puede ser una manera efectiva de aumentar la demanda de las capacidades que uno sí tiene.

Los gobiernos tienen razón al focalizarse en la creación de más empleos de calidad, porque el trabajo es la fuente de subsistencia de la mayor parte de la gente en todas las sociedades. Pero, en la mayoría de los casos, la solución reside en áreas de política pública que no están bajo el control de los ministerios de trabajo o educación. Una conferencia reciente del Banco Mundial promovió la idea de realizar diagnósticos de empleos para descifrar las verdaderas causas de los problemas. No importa dónde esté el agujero en la llanta, el punto es repararlo.

Ricardo Hausmann, professor and Director of the [Growth Lab](#) at Harvard University, was recently appointed Governor for Venezuela at the Inter-American Development Bank.