

UNA MIRADA AL PAÍS

La política de empleo en Colombia y el hallazgo de los Nobel en economía 2010

Francisco José Montes Vergara*

Es importante buscar y encontrar un punto de convergencia que permita concluir hacia la mejor estrategia para manejar este asunto del desempleo. Curiosamente, parece que este fenómeno hace parte de un estado natural de la sociedad. Lo anterior considerando aspectos como, por ejemplo, los diferentes niveles de educación, las diferencias de sexo y edades, los excesos de oferta y demanda del mercado laboral, las diferentes estructuras organizacionales de las empresas, los intereses particulares, la globalización, que en muchos casos produce competencia desleal, entre otros aspectos; todos ellos crean un escenario no paretiano,

* Profesional en Ciencias Navales, Escuela Naval de Cadetes. Economista Universidad Externado de Colombia. Magister en Economía, Universidad Pontificia Javeriana. Docente de Microeconomía de la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario. Correo-e: [fjmontes4@hotmail.com].



Fotografía: Nayath Fragozo

precisamente por las diferencias que existen entre los agentes y, por lo tanto, en el corto plazo no existirá un equilibrio general.

La existencia de las características de la competencia perfecta no se da en el

mercado laboral y, por ende, no existen productos o actores homogéneos, como tampoco agentes con la particularidad de que son precios aceptantes y la existencia de cero costos al entrar o salir de un mercado.

En este sentido, y como complemento, se requiere de una igualación de la oferta y la demanda para llegar a que los mercados se vacíen. Sin este hecho, y la ausencia de un precio de equilibrio, se presentarán excesos, ya sea en la oferta o en la demanda, en consecuencia, desequilibrios que producen el desempleo. Esta situación, como bien lo indican los profesores PETER DIAMOND, DALE MORTENSEN y CHRISTOPHER PISSARIDES, premios Nobel en economía 2010, tiene su origen en las diferencias que hay entre cada uno de los jugadores; las desigualdades se representan en los diferentes niveles de educación, sexo, salarios, estructura organizacional, etc.

No obstante lo expuesto, la forma como interactúan los agentes en razón a sus conductas asimétricas, afectadas además por los intereses de cada uno y considerando los contrastes entre los mismos, es un elemento humano y por lo tanto natural que es generador de desempleo. Por esta razón el desempleo es mejor estudiarlo desde modelos económicos en donde, por lo menos, se evalúen sectores, y no estudiarlo de manera agregada; así, probablemente, se podrá obtener como resultado la

no conveniencia de desplazamientos simultáneos de las curvas de oferta y demanda. Bajo este razonar, lo que pretendo explicar es que los ajustes sucesivos (no simultáneos), en donde se pongan de acuerdo la oferta con la demanda o viceversa, pueden ser el mecanismo óptimo para alcanzar niveles de empleo satisfactorios.

No obstante lo dicho, siempre existirá la variable desempleo en los modelos macroeconómicos, si se considera el desempleo como un problema social (MARTÍNEZ, 2003) que además está asociado a los ciclos económicos y es una herramienta de política (HENAO y ROJAS, 1998). Bajo esta perspectiva, es muy iluso pretender buscar un nivel de empleo óptimo. Bajo este razonar el desempleo termina siendo un fenómeno inherente a la economía. En este orden de ideas, al momento de diseñar políticas sobre el particular, se debe considerar que siempre existirá el desempleo mientras los agentes asuman conductas no eficientes e injustas (no paretianas).

Por las anteriores consideraciones, es importante tener en cuenta que existe una tasa natural de desempleo que puede variar en muy pequeñas proporciones hasta el punto de poder considerarse constante¹ (puesto que sus oscilaciones en el largo plazo,

1 Según el estudio de HENAO y ROJAS (1998), la tasa natural de desempleo se encuentra alrededor del 10%.

en promedio, serán mínimas). Así las cosas, la respuesta al desempleo se encuentra en la conducta de los agentes y, por ello, lo mejor es que se asuman posiciones que tengan presente estrategias de eficiencia, justicia e información simétrica en un escenario de juegos cooperativos.

Traer en esta ocasión las conclusiones a las que llegaron los premios Nobel de economía en 2010, los profesores PETER DIAMOND, DALE MORTENSEN y CHRISTOPHER PISSARIDES, es oportuno. Ellos explican la forma como interactúan la oferta y la demanda laboral en un contexto en donde las empresas crean puestos de trabajo ajustados a ciertas condiciones, y por su lado las personas buscadoras de algún trabajo tratan de encontrar la ocupación que satisfaga sus expectativas.

Así las cosas, lo que existe es un estado de información imperfecta, con diferentes posiciones y precios; generando, en consecuencia, altos costos para ambas partes. Es decir, las diversas necesidades, intereses y circunstancias de las personas y las empresas que no logran acoplarse en un punto de equilibrio trae como resultados el desempleo.

Partiendo de esta teoría, para lograr efectos eficientes en políticas que buscan reducir el desempleo, es muy importante conocer un inventario de vacantes en las instituciones, saber

qué demandan los que buscan trabajo y cuáles son sus perfiles, como también las expectativas de las personas que están en edad de trabajar. No es conveniente la sola facilidad de subsidios contra el desempleo, la ley del primer empleo, la eliminación de los parafiscales; todas ellas por sí solas pueden producir especulaciones y evaluaciones posteriores erróneas, porque las expectativas no estarán acordes con los resultados. Finalmente, lo que puede trascender son voces afirmando que la política laboral diseñada es inadecuada.

En este sentido, las metas que se establecen en cuanto a la creación de puestos de trabajo deben contar con una línea de partida y ubicar las empresas que están dispuestas a adoptar esos contratos laborales, y por esa misma vía conocer los costos. Con esta información, el gobierno debe controlar esos tránsitos y no dejarlos al vaivén del mercado. La sola divulgación y aprobación de normas laborales no soluciona la problemática.

La creación de políticas y normas jurídicas para tratar de incentivar el empleo sin unas ubicaciones concretas, es algo similar a lanzar un grupo de venados en una selva llena de leones hambrientos.

No he visto ni he escuchado a ese grupo de empresas, tanto públicas como privadas, que se comprometan

con la vinculación de personas en su nómina, indicando perfiles, salarios, necesidades y, desde luego, con un tiempo de contrato indefinido. Les dejo esta inquietud y pongamos las cartas sobre la mesa. ¿Cuántas personas están en capacidad de contratar cada empresa, para cuándo pueden hacerlo y por cuánto tiempo?

Referencias

HENAO, M. L. y ROJAS DELGADILLO, N. (1998). “La tasa natural de desempleo en Colombia. Bogotá, 1998”, en *Estudios Económicos*, DNP.

MARTÍNEZ, H. F. (2003). “Cuánto duran los colombianos en el desempleo y el empleo?: Un análisis de supervivencia”, en *Estudios Económicos*, DNP.



Fotografía: Iván Montoya