

CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO. CAMBIOS NECESARIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO EN CUBA

Rodeloy Castellanos Cruz

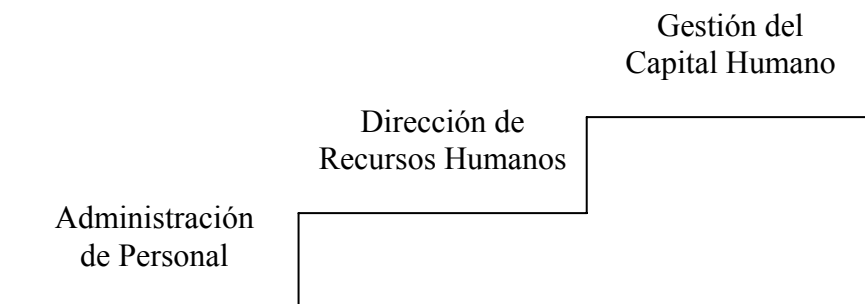
Director de Capital Humano. Empresa de Servicios Petroleros EMSERPET

*“No haríamos nada si los incorporamos y no aprovechamos sus energías,
no haríamos nada si los incorporamos y no aprovechamos la jornada,
no haríamos nada si los incorporamos y bajamos la productividad...”*

Fidel, 1ro de mayo de 1971

I. INTRODUCCIÓN

Quienes hemos participado en el desarrollo de la actividad que durante mucho tiempo acuñamos como Dirección de Recursos Humanos, observamos con interés la evolución de este concepto:



Y como es de esperar, junto a la revolución de pensamiento que acompaña a esta función organizacional, también evolucionaron las fuentes de Productividad del Trabajo transitando desde lo Artesanal, las mejoras Industriales, hasta llegar a la actual Era del Conocimiento.

“De gestionar cifras a gestionar voluntades, de preparar nóminas a preparar y desarrollar personas. Ningún colectivo empresarial ha visto evolucionar de forma tan radical sus cometidos” (*ABC Nuevo Trabajo*)

Es claro que se trata de un cambio de paradigmas al que venimos sumándonos paso a paso. Hitos importantes:

2005: se actualiza el cuerpo legal asociado a la Organización del Trabajo, los Salarios, la Capacitación, la Evaluación del Desempeño, las Relaciones Laborales.

2007: aparece en Cuba la primera familia de Normas que regula la Gestión Integrada del Capital Humano (NC: 3000, 01, 02)

2008: una nueva resolución sobre los Sistemas de Pago por Resultados remueve todo el ambiente de trabajo en el país.

2010: se flexibiliza el Régimen de Trabajo, aceptándose el pluriempleo, las jornadas reducidas, se extiende la edad de jubilación y su posibilidad de contratarse, aumenta el rigor en el cálculo de plantillas, desaparece el paternalismo ante la interrupción y el disponible, se estimula el Trabajo por Cuenta Propia y el Cooperativismo.

Evidentemente está teniendo lugar un cambio, que al momento de adentrarnos en el año 2011 significa un profundo proceso de redimensionamiento de la Fuerza de Trabajo en Cuba.

En este contexto nos planteamos revisar someramente la Teoría del Capital Humano, puesto que aún cuando el término va ganando adeptos, no abundamos en su origen y repercusiones. Necesariamente se impone estudiar si hasta el momento las predicciones de esta teoría se cumplen en nuestro país en términos de Crecimiento Económico.

Intentando comprender el problema entraremos a analizar uno de los mercados de factores productivos con más tradición dentro de la Economía: el Mercado de Trabajo.

De la aproximación que realicemos espero, como tercera parte del trabajo, que obtengamos certezas de una serie posible de cambios necesarios en esta hora crítica que nos toca vivir.

II. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

El término *Capital Humano* fue popularizado por Gary Stanley Becker en el marco de su Teoría del Capital Humano, una concepción nueva del Valor del Trabajo dada a conocer en su libro *Capital Human* publicado en 1964.

Este concepto reviste múltiples facetas en la literatura económica y abarca diferentes tipos de inversión -en salud, alimentación, educación- dentro las teorías de crecimiento y desarrollo económico basadas en el ser humano.

En la literatura económica sobre capital humano generalmente se pone mayor énfasis en la educación y se suelen distinguir tres fases distintas a lo largo de la vida para acumular capital humano por parte de un individuo:

- El capital humano adquirido en el hogar
- El capital humano acumulado por experiencia o (sobre el terreno), y
- El capital humano adquirido en la educación formal.

Estos tres tipos de capital humano tienen como efecto incrementar la productividad económica de los individuos y, por consiguiente, la producción de las naciones.

En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

La teoría en cuestión asume que la eficiencia productiva y el incremento de los ingresos personales van de la mano. De hecho el incremento en los ingresos sería una función directa de la Escolaridad medida en años de estudios terminados y Experiencia Laboral.

Debo afirmar de antemano que en mi opinión la no correspondencia entre la Productividad que aporta un individuo (Valor de Uso de su fuerza de trabajo) y sus Ingresos (Valor de Cambio) hace que se desvirtúe profundamente la esencia de la Teoría del Capital Humano. Sobre este aspecto que considero cardinal volveremos más adelante cuando evaluemos las causas de fallos en los Mercados de Trabajo.

Una breve revisión de varios trabajos empíricos sobre Capital Humano presentados desde finales de los años 70 hasta el 90 nos sirve para introducirnos en la investigación que hicimos a propósito del tema (referidos por Gerald Destinobles, s/f)

Razin (1976)

Partiendo de un conjunto de 11 países desarrollados, entre el período 1953-1965 encontró que la tasa de escolarización del nivel secundaria tiene un impacto positivo sobre la tasa de crecimiento anual del PIB per cápita.

Hicks (1979)

En su trabajo considera una muestra de 69 países en desarrollo sobre el periodo 1960 y 1973. Encontró que tanto la tasa de alfabetización inicial como la tasa de escolarización primaria inicial tienen un efecto positivo sobre la dinámica del producto per cápita.

Weeler (1980)

En un estudio empírico, para un conjunto de 88 países sobre el período 1960-1977, encontró que las variaciones de la tasa de alfabetización tenían un efecto positivo.

Daniel Landau (1986)

Trabajó sobre una muestra de 65 países para el periodo 1960-1980 y con una estimación del crecimiento del PIB per cápita anual. El autor encontró que tanto el indicador promedio de escolarización como los gastos públicos de educación tenían un efecto positivo sobre el crecimiento del PIB per cápita.

Otani y Ernesto Villanueva (1990)

Estimaron que la proporción de los gastos públicos asignados a la educación eran significativos y tenía un efecto positivo sobre la tasa de crecimiento del PIB per cápita, de 55 países en desarrollo para el período 1970-1985.

Aprehendemos de estos trabajos una forma posible de operacionalizar la relación entre Capital Humano y Crecimiento Económico.

Repetiremos este formato pero dejando claro que es sólo una aproximación posible, sí la más habitual en la literatura.

Dicha literatura asimila el capital humano a la educación formal, es decir, considera que el conocimiento que genera capital humano es propiciado a partir de la educación formal, sin embargo, sabemos que existen otros enfoques que consideran que la adquisición de conocimientos, competencias, por parte de un individuo pueden derivarse:

- De la educación informal: conocimientos adquiridos en el seno familiar o el conocimiento adquirido por autoaprendizaje. Si bien es cierto que ese tipo de conocimiento ha sido objeto de mucha teorización, aún no se le ha podido cuantificar.
- De la experiencia: conocimientos acumulados adquiridos mediante las vivencias de un individuo. Por su imprecisión, dicho conocimiento tampoco se ha podido cuantificar.

Esos nuevos enfoques también contemplan el capital humano innato que incluyen las aptitudes físicas e intelectuales y consideran que las condiciones de salubridad, alojamiento y alimentación pueden afectar dichas aptitudes físicas e intelectuales de un individuo.

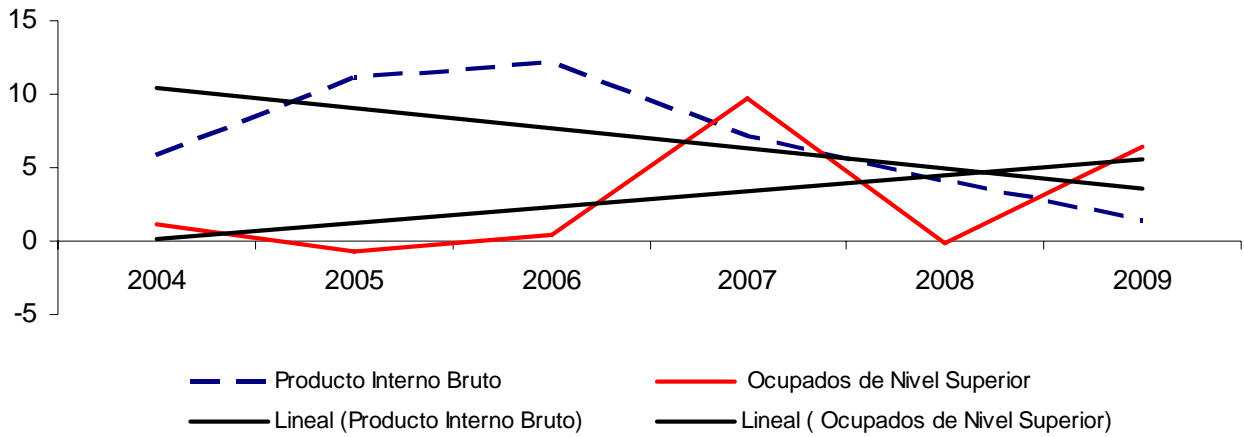
Estos enfoques son temas actuales de investigación tanto teórica como empírica en el campo económico y pienso que nos plantean una necesaria renovación metodológica (incluso epistemológica) que logre apreciar el valor de los determinantes intangibles que nos rodean.

III. PROBLEMA PUNTO DE PARTIDA

¿Se corresponde la cuantiosa inversión en Educación (especialmente Educación Superior) que realiza el Estado con el comportamiento de la Economía Nacional?

La Teoría del Capital Humano haría esperar esta correspondencia entre la Inversión en Educación y el Crecimiento Económico.

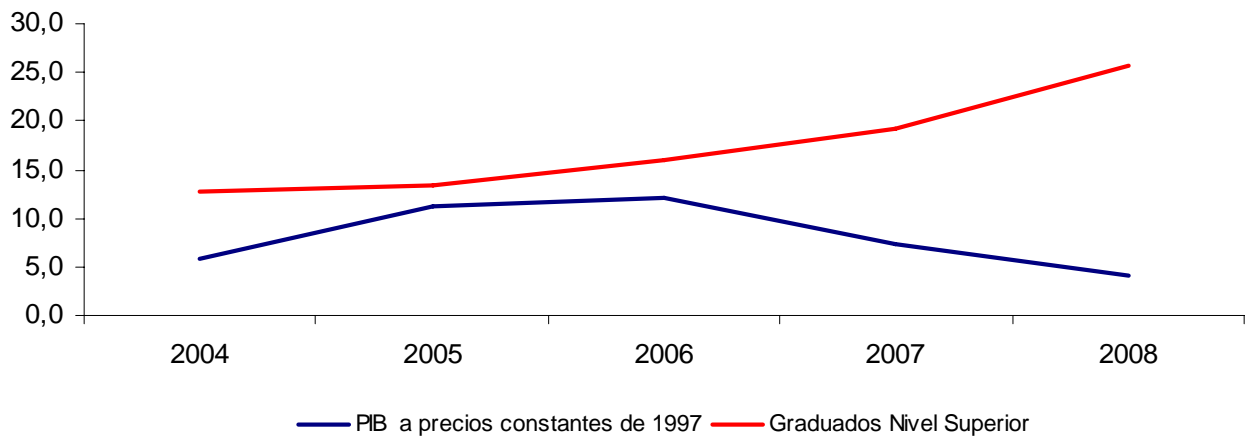
Tasa de Crecimiento



	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Producto Interno Bruto	5,8	11,2	12,1	7,2	4,1	1,4
Ocupados de Nivel Superior	1,1	-0,75	0,4	9,7	-0,10	6,5

El Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman arroja un valor de $\gamma_s = -0,31$. Lo que significa que no existe relación positiva significativa entre ambas variables. Por el contrario, se constata una asociación negativa aunque no significativa estadísticamente. Esta es una interesante novedad.

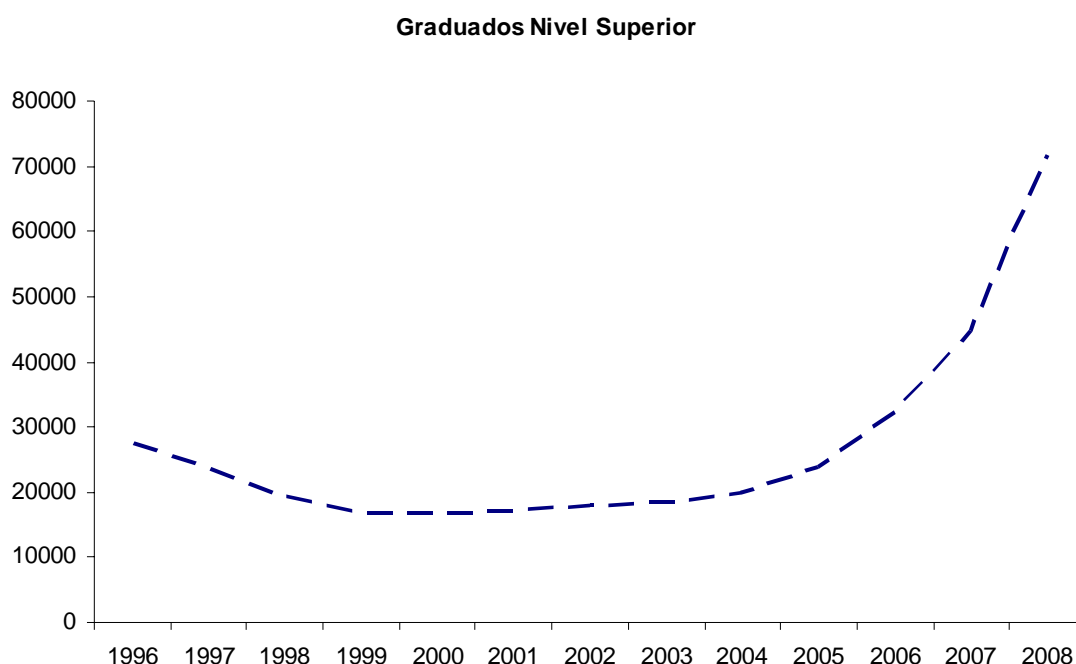
Tasas de Crecimiento



	2004	2005	2006	2007	2008
PIB a precios constantes de 1997	5,8	11,2	12,1	7,3	4,1
Graduados Nivel Superior	12,6	13,4	16,0	19,1	25,6

En esta secuencia de datos quedan más claras las tendencias opuestas, ahora comparando entre los graduados de nivel superior y el crecimiento económico del país.

El Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman arroja un valor de $\gamma_s = -0,08$. Significa que no existe relación positiva significativa entre ambas variables. Se constata, en cambio, una asociación negativa aunque no significativa estadísticamente.



Si observamos esta serie histórica desde 1996 hasta 2008 notamos que con la crisis de los 90 disminuyó el número de graduados de Nivel Superior.

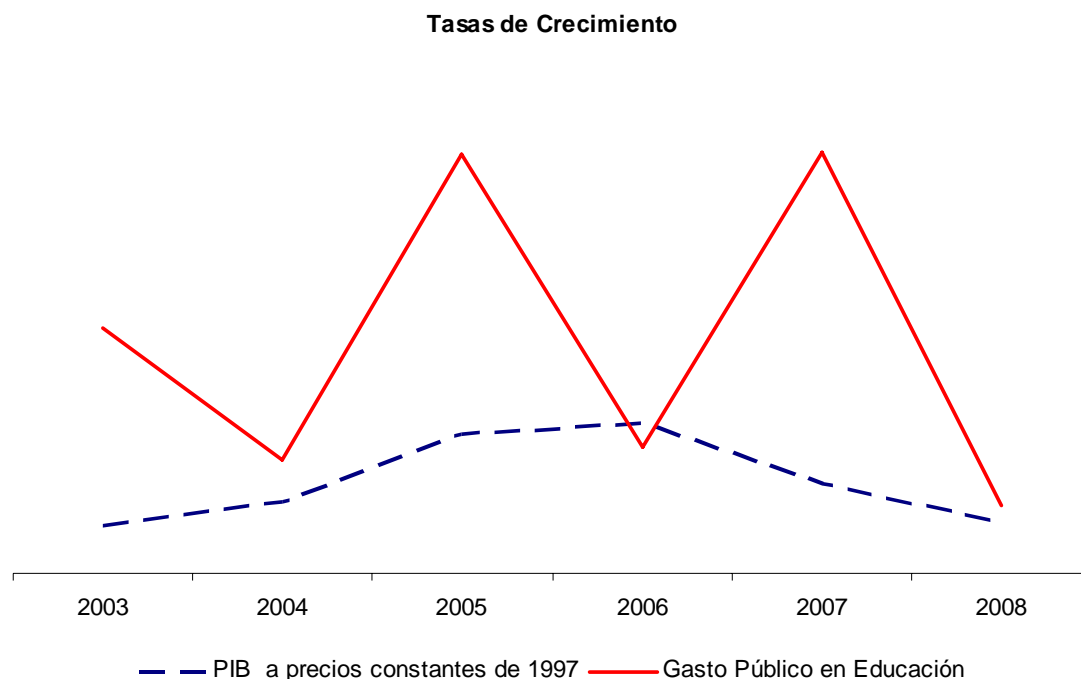
El año 1999 fue el más desfavorable. Habría que preguntarse cuántos jóvenes veían en la Universidad un proyecto de futuro adecuado en el año 1994 (cuando debieron ingresar) En aquel momento de gran inflación era la Economía Sumergida y el proyecto de emigrar las opciones más frecuentes. Invertir en Educación no parecía un campo promisorio.

A partir de 2004 se observa un repunte de graduados, es el momento del concepto del Estudio como Forma de Empleo y de la Universalización de la Enseñanza.

Esta dinámica como vimos en un gráfico anterior no se corresponde con la que está sucediendo con la Producción, que tiende a desacelerarse y se habla de recesión económica en el país. Más Graduados no representan más productividad, justamente todo lo contrario.

De 1996 a 2008 se graduaron en el país 350398 estudiantes universitarios. El número de graduados universitarios creció 4,7 veces más que lo que creció el PIB a precios constantes de 1997.

Considerando una tercera variable (vimos Ocupados y Graduados) el Gasto Publico en Educación, encontramos lo siguiente:



	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB a precios constantes de 1997	3,8	5,8	11,2	12,1	7,3	4,1
Gasto Público en Educación	19,8	9,2	33,8	10,2	33,9	5,5

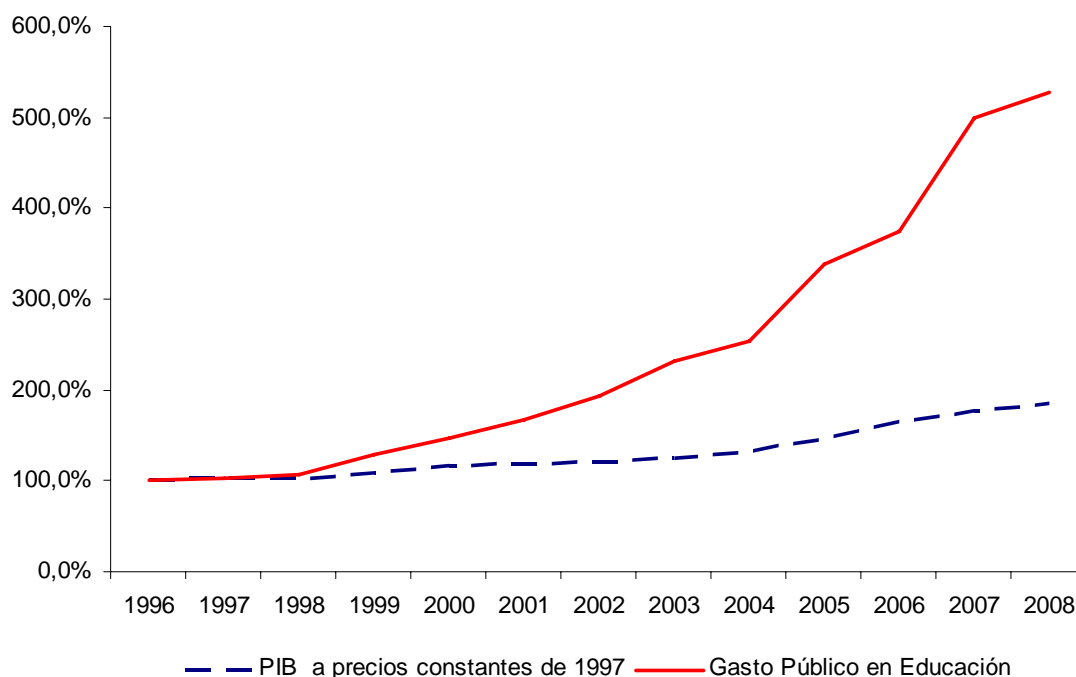
El Coeficiente de Correlación de Rango de Spearman arroja un valor de $\gamma_s = 0,57$. Lo que significa que no existe asociación significativa entre ambas variables en el período estudiado.

Analizando la serie desde 1997:

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB a precios constantes de 1997	2,8	0,2	6,2	5,9	3,2	1,4
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	3,8	5,8	11,2	12,1	7,3	4,1
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Gasto Público en Educación	2,3	3,8	21,2	14,5	13,1	16,2
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	19,8	9,2	33,8	10,2	33,9	5,5

El Gasto Público en Educación creció 2,9 veces más que el PIB. Dicho de otra manera: el PIB se duplica, el Gasto Público se quintuplica.

Una forma de representarlo más ilustrativa donde el 100 % es el año 1996:



Esta relación se comprueba que no es proporcional. Las dinámicas de las tasas de crecimiento del PIB y el Gasto en Educación son significativamente diferentes ($\chi^2 = 19,4$. $0,05 > \alpha > 0,02$) No guardan la correspondencia que haría esperar la Teoría del Capital Humano.

La inversión en educación parece no estar recibiendo el retorno esperado ¿A dónde van los graduados con su aporte de productividad?

Graduados de la Educación Superior por ramas de la ciencia		
RAMAS DE LA CIENCIA	Cursos 2004/05 al 2008/09	
Total	247303	100,0%
Ciencias Técnicas	19896	8,0%
Ciencias Naturales y Matemáticas	2863	1,2%
Ciencias Agropecuarias	4144	1,7%
Ciencias Económicas	14801	6,0%

Ciencias Sociales y Humanísticas	19810	8,0%
Ciencias Médicas	64524	26,1%
Pedagogía	90630	36,6%
Cultura Física	29703	12,0%
Arte	932	0,4%

Ciencias Agropecuarias, la base de la producción de alimentos: un exiguo 1,7 %

Ciencias Técnicas, donde se concentra la Innovación y el Desarrollo: apenas un 8 %.

Las Ciencias Sociales, la Pedagogía, Ciencias Médicas y Cultura Física consumen un 88,7 % de los graduados.

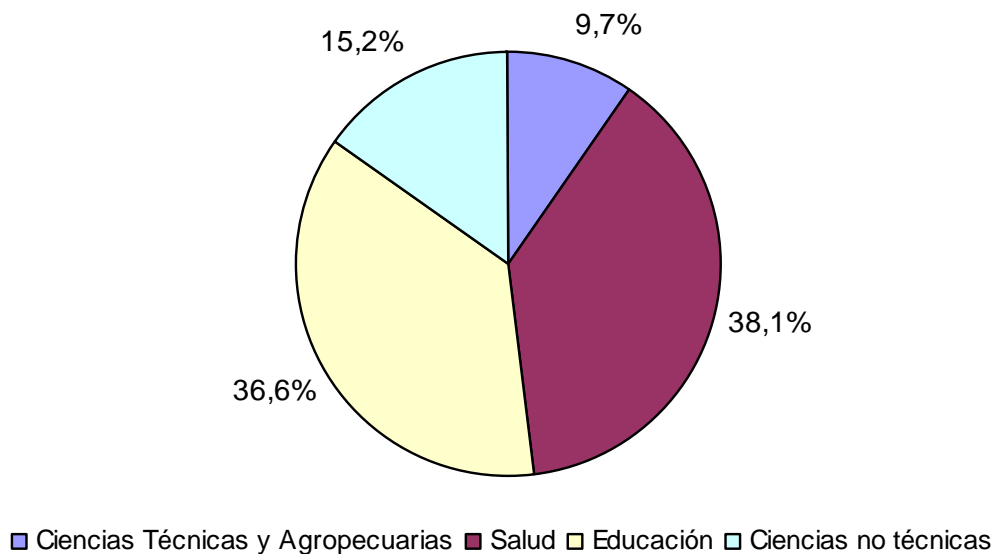
Ciencias Médicas, Cultura Física y Pedagogía cubren un 74,7 %

Ciencias Técnicas y Agropecuarias	24040	9,7%	74,7%
Salud	94227	38,1%	
Educación	90630	36,6%	
Ciencias no técnicas	37474	15,2%	

La Educación es una Inversión según la Teoría del Capital Humano (un graduado universitario es el que más cuesta por todo el gasto acumulado más lo que ha dejado de

producir) pero muy pocos de nuestros profesionales aparecen orientados a la Producción y al aprovechamiento de los recursos del país.

Graduados por Ramas de la Ciencia



Es necesario crear riquezas que sostengan las conquistas sociales que representan la Salud y la Educación, que en nuestro Sistema Social son su esencia y se traducen en enormes gastos públicos (ya vimos la dinámica que siguió el gasto en Educación en los últimos 12 años)

¿Cómo estaba estructurado el PIB en Cuba al cierre de 2009?

La tabla siguiente presenta el PIB ordenado de mayor a menor participación:

Millones de pesos		
CONCEPTO	Año 2009	
Producto Interno Bruto a precios constantes de 1997	46.352,0	
Comercio; reparación de efectos personales	8.373,7	18,1%
Salud pública y asistencia social	7.983,5	17,2%
Industrias manufactureras (excepto Industria azucarera)	6.126,6	13,2%
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	4.117,8	8,9%
Educación	3.731,0	8,0%
Construcción	2.864,4	6,2%
Hoteles y restaurantes	2.385,0	5,1%
Administración pública, defensa; seguridad social	1.888,2	4,1%
Cultura y deporte	1.799,0	3,9%
Agricultura, ganadería y silvicultura	1.814,7	3,9%
Servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler	1.341,6	2,9%
Intermediación financiera	1.244,4	2,7%
Otras actividades de servicios comunales, de asociaciones y personales	726,5	1,6%
Suministro electricidad, gas y agua	662,4	1,4%
Derechos de importación	442,9	1,0%
Explotación de minas y canteras	277,8	0,6%
Industria azucarera	222,0	0,5%
Ciencia e innovación tecnológica	202,5	0,4%
Pesca	148,0	0,3%

Agrupamos las actividades siguiendo una posible clasificación:

Servicios Públicos	Salud pública y asistencia social	33,2%
	Educación	
	Cultura y deporte	
	Administración pública, defensa; seguridad social	
Otros Servicios y Comercio Interior	Comercio; reparación de efectos personales	24,8%
	Hoteles y restaurantes	
	Otras actividades de servicio comunales, de asociaciones y personales	
Producción de Bienes	Industrias manufactureras (excepto Industria azucarera)	18,5%
	Industria azucarera	
	Explotación de minas y canteras	
	Pesca	
	Agricultura, ganadería y silvicultura	
Servicios Básicos	Transportes, almacenamiento y comunicaciones	10,3%
	Suministro electricidad, gas y agua	
Apoyo Empresarial	Servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler	6,5%
	Intermediación financiera	
	Derechos de importación	
Formación de Capital	Construcción	6,2%
Investigación y Desarrollo	Ciencia e innovación tecnológica	0,4%

La estructura del PIB de 2009 se corresponde con el fenómeno que estamos analizando: participación dominante de los Gastos Públicos, la Inversión en Capital Humano orientada a estas áreas.

La Estrategia no está bien y si queremos que el Capital Humano rinda debemos cambiar y este es un hecho constatado.

El Presidente del Consejo de Estado y de Ministros, compañero Raúl Castro, ha expresado:

“Sabemos que sobran cientos de miles de trabajadores en los sectores presupuestado y empresarial, algunos analistas calculan que el exceso de plazas sobrepasa el millón de personas y este es un asunto muy sensible que estamos en el deber de enfrentar con firmeza y sentido político”

“... sin el aumento de la eficiencia y la productividad es imposible elevar salarios, incrementar las exportaciones y sustituir importaciones, crecer en la producción de alimentos y en definitiva sostener los enormes gastos sociales propios de nuestro sistema socialista.”

Durante el LXXXV Pleno del Consejo Nacional de la CTC celebrado en el 2010 se reconoció también el problema:

María del Carmen Rodríguez, secretaria general del Sindicato de la Salud, al referirse a un estudio que se realiza solo en hospitales y policlínicos, donde están el 74% de los trabajadores, no son necesarios allí más de 22 mil. De ellos, el 54% son técnicos, que pueden ser reubicados a nivel territorial o prepararlos más integralmente para cumplir con la colaboración internacional.

La experiencia aplicada en el sector tabacalero fue expuesta por Bernardo Oliva, máximo representante sindical de esa rama. Explicó que luego de un análisis, identificaron la necesidad de reubicar 7 mil trabajadores.

Margarita González, Ministra de Trabajo y Seguridad Social, reconoció que el sector presupuestado ha crecido desproporcionadamente, situación que se debe revertir, y dijo que aunque en los organismos se ha discutido el problema, hay resistencia, desconocimiento y todavía una tendencia a no querer reconocer la crudeza de la realidad económica de hoy.

IV. PRINCIPIOS DE ECONOMÍA QUE DESCUIDAMOS

Tratemos de comprender el problema. Hasta aquí describimos la situación en que nos encontramos y hemos entendido que, en principio, se planificó mal la Demanda de Fuerza de Trabajo Calificada por Ramas, descuidando Áreas de Resultados Clave.

Revisemos, quizás, algunas de las leyes y principios económicos generales que no tuvimos en cuenta y afectaron la Planificación:

- Ley de la Escasez
- Ley de los Rendimientos Decrecientes
- Ley de los Costos Relativos Crecientes
- Costos de Oportunidad

Para quienes no somos economistas, este es un ABC imprescindible.

Se suele decir que la Economía es la Ciencia de la Elección (como la Estadística la Ciencia de la Incertidumbre)

La Escasez de los recursos, el principio de su Rendimiento Decreciente, y los Costos de Oportunidad, son verdades no evidentes (porque estamos centrados en los hechos y el corto plazo y no vemos patrones ni sistemas de relaciones) que dan fundamento a nuestra comprensión económica del mundo.

Cuando ignoramos las leyes asociadas a estos hechos la realidad, más temprano que tarde en nuestros días, nos pasa la cuenta.

LEY DE LA ESCASEZ

La Economía no nos plantearía un problema, ni siquiera existiría, si los recursos fueran ilimitados. Un *bien económico* es justamente eso, un bien relativamente escaso que necesitamos “economizar”.

El Capital Humano, en tanto Factor de Producción (desde esa perspectiva novedosa con que se enfoca el Valor del Trabajo), los seres humanos portadores del mismo, el financiamiento requerido para crear este capital, no son la excepción, no son un *bien libre*, están sujetos a elecciones más o menos acertadas que definen el futuro.

“Así pues, (...), el hecho crucial al que se enfrenta la teoría económica es que los bienes son escasos” (Samuelson y Nodhaus, s/f. Citado por Hernández Ruiz, p. 5)

Este es un hecho económico básico que se concreta en lo que conocemos como nuestra Frontera de Posibilidades de Producción, y estamos por debajo de ella cuando administramos ineficientemente los recursos con que contamos.

LEY DE LOS RENDIMIENTOS DECRECIENTES

Esta es otra de esas leyes que empresarios y estadistas debiéramos tener presente. Si nuestros recursos son escasos y, además, insistimos en emplearlos, crearlos, invertir en una sola rama, sucede que no se cumple la idea implícita que todos compartimos, por el contrario, “más será menos”.

La Ley de los Rendimientos Decrecientes es de las relaciones económicas más famosas.

Concretamente, afirma que “se obtienen aumentos cada vez menores de la Producción, cuando se añaden cantidades iguales de un factor de producción variable (por ejemplo, Trabajo) y una cantidad constante de un factor fijo (por ejemplo, Tierra)” (Samuelson y Nodhaus, s/f. Citado por Hernández Ruiz, p. 13)

En otras palabras, más Trabajadores ante Posibilidades Tecnológicas fijas: Rendimiento Decreciente. El ejemplo más accesible hoy lo son las plantillas infladas.

Más profesionales en un área específica (para retomar el problema planteado, Salud, Educación, Cultura Física, Informática, etc.) una vez que lleguen a su frontera de posibilidades no significará mayor rendimiento del capital humano, sino menor. Cada profesional de la salud, cada pedagogo... aportará menos valor y a su vez, el *Costo de Oportunidad* será mayor dado que elegimos no formar en otra área con entonces mayores posibilidades de rendimiento (por ejemplo, Especialidades Técnicas asociadas a la producción de alimentos)

COSTOS DE OPORTUNIDAD

Como los recursos son escasos, el hecho de usar recursos para producir algún bien o servicio implica que *no* se usarán para producir otra cosa. El valor de aquello a lo que renunciamos es el Costo de Oportunidad de nuestra elección.

“Este concepto del Costo de Oportunidad es básico para entender la Economía”

Estamos comprendiendo que una estrategia de desarrollo mal orientada no sólo repercute en los gastos sin retorno, los rendimientos decrecientes, sino también en lo que dejamos de ganar por invertir nuestros escasos recursos en donde no estaban las posibilidades.

LEY DE LOS COSTOS RELATIVOS CRECIENTES

Pero los efectos de la oportunidad perdida se multiplican. Nuestra inversión rinde menos y por tanto el valor de aquello a lo que renunciamos es relativamente mayor. En esencia esto es lo que se conoce como la Ley de los Costos Relativos Crecientes.

V. FALLAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Ahora tenemos un entendimiento de porqué erramos en la Planificación, y está claro que afecta el bajo rendimiento de la inversión en Capital Humano, sin embargo en la propia Gestión del Mercado de Trabajo descubriremos la existencia de regularidades que conspiran contra su eficiencia.

Los Mercados pueden fallar por varias razones, propongo analizar tres presentes en nuestro caso:

- El Poder del Mercado
- La Información Incompleta
- Los Bienes Públicos

QUIÉN TIENE EL PODER DEL MERCADO DE TRABAJO

Un Mercado es el lugar donde se compran y venden bienes. En nuestro caso nos interesamos en ese mercado donde se compra y vende Trabajo.

“El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía” (León, C. y M. Miranda, p. 87)

Insisto en que en nuestro mercado laboral el Salario no establece el equilibrio entre Oferta y Demanda. Esto necesitamos resolverlo. La decisión personal de invertir en educación para crear un capital humano con valor mercantil se pierde en estas circunstancias.

Si es cierto que “..., las mismas fuerzas que configuran la oferta y la demanda de los mercados de productos también afectan a los mercados de factores¹” (Pindyck y Rubinfeld, p. 443) entonces afirmamos que el Mercado de Trabajo en Cuba ha sido característicamente un mercado con poder de Monopsonio: es el Estado el principal comprador del factor Trabajo.

Después de una discreta apertura durante los difíciles años 90 la tendencia es al control estatal del mercado laboral. Este compra casi el 85 % del Trabajo.



Primera implicación: un error en la planificación de la estructura del Mercado de Trabajo tendrá consecuencias significativas pues al no ser un Mercado Competitivo las Leyes de la Oferta y la Demanda no ayudarán a corregir el error. Ya esto lo comprobamos en el acápite anterior

Segunda implicación: El buscador de empleo se encuentra ante la situación “lo tomas o lo dejas”, no existe mucha posibilidad de negociación lo cual ya es un aspecto importante de la Teoría del Capital Humano. El Salario que encuentras no se corresponde con el Valor que aportas.

¿De qué depende este grado de poder? En primer lugar de la Elasticidad de la Oferta. “Si la oferta es muy elástica, el poder de monopsonio es pequeño y tiene muy pocas ventajas el hecho de ser el único comprador” (Pindyck y Rubinfeld, p. 315)

Pero el trabajo no es un bien suntuoso, resuelve necesidades básicas, de ahí la inelasticidad de la oferta de Trabajo: no mejoran los precios, el Salario Real se compromete pero, la

¹ “Un Factor de Producción es un bien o servicio utilizado por las empresas en sus procesos de producción (...) En general, se clasifican en tres grupos: Tierra y Recursos Naturales, Trabajo y Capital” (Samuelson y Nodhaus, s/f. Citado por Hernández Ruiz, p. 3)

oferta de trabajo no disminuye en forma proporcional, aparentemente ni siquiera se afecta (aunque sí lo hace a nivel cualitativo)

En este tipo de mercado de trabajo los Salarios son significativamente inferiores a los que se ofrecen en mercados competitivos donde los empleadores necesitan luchar por el Capital Humano.

En este tipo de mercado predomina el malestar, la resistencia pasiva o activa, la baja productividad, la Economía sumergida, en síntesis: una pérdida irrecuperable de eficiencia en términos físicos y monetarios.

Una nueva alternativa es necesaria: configurar un Mercado de Trabajo Competitivo en donde junto al sector estatal existan alternativas que promuevan la eficiencia del Mercado.

LA INFORMACIÓN ASIMÉTRICA EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

Que tengamos información incompleta es un rasgo característico de los Mercados de Trabajo. Entre empleador y empleado siempre existen asimetrías en la información y esto conlleva serias dificultades que propician la pérdida de eficiencia de este mercado.

Lo que voy a mencionar resulta cotidiano en nuestra realidad empresarial y reclama soluciones urgentes.

El Riesgo Moral

Este concepto puede aplicarse a los trabajadores que rinden por debajo de su potencial cuando el supervisor no puede vigilar su conducta. El riesgo moral crea ineficiencia económica ya que la percepción que tenemos del costo y beneficio de una actividad difiere de la realidad y afecta nuestras decisiones.

El problema del Principal y el Agente

“Si no costara nada controlar la productividad de los trabajadores, los propietarios de las empresas podrían asegurarse de que los directivos y los trabajadores trabajan realmente. Sin embargo, en la mayoría de las empresas los propietarios no pueden controlar todo lo que hacen los empleados: estos poseen más información que los propietarios. Esta asimetría de la información plantea el problema del principal y el agente” (Pindyck y Rubinfeld, p. 546)

“Existe una *relación de agencia* siempre que hay una relación de empleo en la que el bienestar de una persona depende de lo que haga otra” (ídem)

El Agente es la persona que actúa y el Principal es a quien afecta su acción. En nuestro contexto, con bajos incentivos salariales, es común que el trabajador en su calidad de agente pueda perseguir sus propios objetivos, incluso a expensas de los objetivos de la Organización.

Pensemos si no es esta la realidad nuestra hoy, el trabajador parece querer vivir a costa de la empresa, no a través del éxito de la organización.

La Teoría de los Salarios de Eficiencia

Según esta teoría la discriminación salarial es esencial. La productividad también depende del salario².

Como es costoso e imposible vigilar a los trabajadores las empresas tienen una información imperfecta acerca de su productividad, existe el problema del Principal y el Agente. La primera tentativa es establecer salarios igualitarios pero de esta manera no existirían incentivos a la productividad, al contrario.

Si existe una diferencia de salario suficientemente grande no habrá personas que no se esfuercen. El salario al que no hay personas que no se esfuercen es el *salario de eficiencia*.

Nuestro mercado de Trabajo se encuentra muy alejado de tales Salarios de Eficiencia. La experiencia de nuestro trabajadores es la de vivir entre salarios no diferenciados y en el marco de Relaciones de Agencia.

LOS BIENES PÚBLICOS

Nuestra economía, como vimos al analizar la estructura del PIB, tiene un predominio y orientación hacia los bienes públicos. De hecho la Educación, cuestión que hemos abordado reiteradamente, es un bien público por excelencia en Cuba.

Pero los bienes públicos pueden hacer fallar el mercado aportándole ineficiencia debido a que, como no son excluyentes y todos lo pueden disfrutar, el ciudadano no tiene incentivos para devolver a la sociedad el valor del programa. Más bien lo común es que subvaloremos el valor del programa y actuemos como parásitos. No entendemos que la Sociedad necesita de nosotros una devolución de eficiencia productiva para mantener estos gastos.

“En el caso de los bienes públicos, la presencia de parásitos hace que sea difícil o imposible que los mercados se suministren eficientemente” (Pindyck y Rubinfeld, p. 583)

² Por supuesto que esta relación es compleja. La Reforma Salarial de 2005, donde se incrementó primero el Salario Mínimo en el país y luego todos los Salarios de la Escala, demostró que la Productividad no crece linealmente al pagar más, de hecho esta correlación se deterioró. Pero al trabajador sí lo motiva la percepción de Equidad, la Expectativa de logro de un Resultado Valioso. Además, el Salario aún cuando no cuenta con un potencial motivador intrínseco, es muy cierto que cuando no cubre nuestras necesidades genera Insatisfacción y disminución del esfuerzo.

VI. UNA ESTRATEGIA DE SOLUCIÓN

Teniendo en cuenta los distintos aspectos revisados en este trabajo nos percatamos que estamos ante varios “campos de batalla”: qué Capital Humano crear en el futuro mediano, y cómo aprovechar el existente.

En este sentido todas las señales apuntan hacia tres líneas de acción fundamentales:

- Inversión selectiva en Áreas de Resultados Clave asegurando el futuro.
- Desinversión y Cosecha en las ramas saturadas como beneficio a corto plazo.
- Optimización del Mercado de Trabajo como condición de desarrollo sustentable.

Y considero que cada paso que demos en esta estrategia debiéramos darlo buscando la Eficiencia Dinámica en nuestra Economía. Bajo este prisma necesitamos trabajar.

Siguiendo la tradición del economista austriaco J. L. Schumpeter (1883–1950), “La economía es un proceso, no un estado; las variables relevantes no son los precios ni las cantidades, sino la tasa de introducción de nuevos productos, la mejora de procesos productivos, etc.” (Cabral, p. 10)

OPTIMIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO COMO CONDICIÓN DE DESARROLLO SUSTENTABLE.

OBJETIVOS:

- 1. Crear un Mercado de Trabajo Competitivo donde sea necesario luchar por el Capital Humano y el Salario constituya el punto de equilibrio entre Oferta y Demanda Laboral.**

“El modelo de gestión debe reconocer y estimular, además de la empresa estatal socialista, que es la forma principal en la economía nacional, las empresas de capital mixto, las cooperativas, los usufructuarios de tierras, los arrendadores de establecimientos, los trabajadores por cuenta propia y otras formas que pudieran contribuir a elevar la eficiencia del trabajo social” (Proyecto de Lineamientos, p. 8)

El Sector no Estatal va a contribuir así a la configuración de un mercado competitivo (en 5 años de prevén 1,8 millones de trabajadores en este sector, cerca de un 35 % de la fuerza de trabajo) y además va a representar un alivio en los gastos, un ingreso adicional nada despreciable (se estima un incremento de los ingresos tributarios en mil millones de pesos a partir del próximo año) y bienes y servicios de primera necesidad en la economía doméstica.

Pero es necesario retomar experiencias como las Incubadoras de Empresas en Brasil, los proyectos de desarrollo del Emprendedurismo Empresarial en este mismo país, las prácticas de organización y financiamiento de las cooperativas venezolanas y sus confederaciones (lo

que se ha considerado como un motor de cambio para este país) Estas experiencias nos dicen que el éxito de estas formas de organización económica no ocurre fácilmente.

2. Desregulación del Salario

El Sistema Salarial debe cambiar, en el caso de los productores debe liberarse de las Escalas Salariales y ser mejor el resultado de un acuerdo bilateral y dinámico de distribución de una parte del valor creado.

Esto sería volver a las raíces, algo fácilmente comprensible por el trabajador. El Estado debiera concentrarse en establecer los niveles de Salario Mínimo en función del Costo de la Vida y otorgar a las Empresas la facultad de negociar con los trabajadores (en de sus distintos segmentos de productividad) las compensaciones monetarias dentro de las relaciones de eficiencia aprobadas en el Plan del año.

La práctica actual hace casi imposible cumplir con inmediatez el principio de distribución socialista y nos mantiene lejos de los Salarios de Eficiencia. Debemos recordar que el sector no estatal es libre de distribuir una parte acordada de las ganancias y contará entonces con una importante ventaja competitiva en su busca de Capital Humano.

Son elocuentes las experiencias de las Cooperativas donde se experimenta la copropiedad y se distribuyen las Utilidades. De esta manera podremos llamarnos dueños de los medios de producción.

INVERSIÓN SELECTIVA EN ÁREAS DE RESULTADOS CLAVE ASEGURANDO EL FUTURO

3. Corregir las deformaciones que hoy presenta la estructura de la formación de especialistas de nivel superior, técnicos medios y obreros calificados.

Hoy necesitamos rememorar aquella Reforma Universitaria de 1962, la cual dentro de su política asumía: “La universidad en función de las necesidades del país”.

Cuba necesita una nueva reforma universitaria, y educativa en general, caracterizada por la estrecha unión entre los Centros de Enseñanza y la Industria. Las demandas de Fuerza de trabajo calificada deben dejar de ser un acto irresponsable por parte de las empresas y tomarnos en serio el hecho que de aquí nace la correcta planificación de la inversión en Educación.

Otro elemento imprescindible de este binomio que ya hoy se practica en el mundo debiera ser la preparación conjunta de Programas de Estudio dando prioridad a las Competencias Profesionales (conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes) que el Mercado de Trabajo reclama para ser exitosos y productivos (Formación Basada en Competencias)

En la educación superior específicamente la Dirección del país propone una serie de ideas muy acertadas (Proyecto de Lineamientos, p. 20)

- La matrícula en las diferentes carreras estará en correspondencia con las demandas del desarrollo de la economía y la sociedad.
- Cambiar la estructura de formación de las carreras pedagógicas al incrementar en un 50 % las de nivel medio y reducir proporcionalmente las de nivel superior en estas especialidades.
- Actualizar los programas de formación e investigación de las universidades en función de las nuevas tecnologías, e incrementar la matrícula en carreras tecnológicas y de ciencias básicas afines.

Nuestras Áreas de Resultados Clave hacia donde dirigiremos la inversión en Capital Humano (Proyecto de Lineamientos, p. 18-23)

– **Servicios científicos y tecnológicos de alto valor agregado**

“Se deberán sostener y desarrollar los resultados alcanzados en el campo de la biotecnología, la producción de equipos médicos de avanzada, la industria del software, las tecnologías educativas, los servicios científicos y tecnológicos de alto valor agregado; la bioinformática y la nanotecnología”.

“Consolidar la industria farmacéutica y biotecnológica como una de las actividades de mayor capacidad exportadora de la economía, e incorporar nuevos productos al mercado nacional para sustituir importaciones”.

“Elevar la soberanía tecnológica en el desarrollo de la infraestructura de telecomunicaciones para la telemedicina, y fomentar el desarrollo de nuevas plataformas tecnológicas en neuroinformática, neurociencias cognitivas, neurotecnología, robótica y telemedicina”.

– **Sector Agroindustrial**

“En el caso del sector agrícola se deberá impulsar la aplicación de la ciencia y la técnica en función del incremento de la producción de alimentos y la salud animal, en todos los eslabones de la cadena productiva, disminuyendo los costos de producción sobre la base de producir biofertilizantes, plaguicidas y productos similares que permitan reducir las importaciones y la dependencia del mercado externo en estos renglones”.

“Lograr que este sector aporte progresivamente a la balanza de pagos del país, para dejar de ser un importador neto de alimentos y disminuir la alta dependencia de financiamiento que hoy se cubre con los ingresos de otros sectores”.

DESINVERSIÓN Y COSECHA EN LAS RAMAS SATURADAS COMO BENEFICIO A CORTO PLAZO

4. Exportación de Capital Humano

Pocos pueblos del Tercer Mundo podrían hoy plantearse esta línea de acción cuando lo común es que deban enfrentar el robo de talentos por parte de los países más desarrollados y con mejores Ofertas. En nuestro caso la formación de determinadas ramas parece tan desproporcionada que resulta ser la única medida para convertir el revés en victoria.

Sabemos que en el presente el Conocimiento muestra ciclos de vida con períodos muy cortos. Si además no se utiliza pierde vitalidad más rápidamente al estar fuera de práctica y del comercio cotidiano de nuevos saberes complementarios.

Así y todo tenemos un potencial enorme para llevar adelante esta línea de acción.

Como bien se reconoce en la propia introducción al Proyecto de Lineamientos para el próximo Congreso del PCC, desde finales del año 2004 se abrieron para Cuba nuevas posibilidades de inserción internacional en los marcos de la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA), que potenciaron las fuentes de ingresos provenientes de la prestación de servicios, fundamentalmente los servicios médicos a Venezuela y a otros países de la región.

Asimismo, se incrementaron de manera sustancial las relaciones comerciales y financieras con otros países, entre los que se destacan China, Vietnam, Rusia, Angola, Irán, Brasil y Argelia.

Nuestros profesionales se encuentran bien posicionados y cuentan con una vocación de servicios meritoria. La opción en sí es además atractiva pues al salir de las reglas del mercado laboral cubano obtienen compensaciones por su aporte más coherentes con las expectativas que establecería la teoría con que comenzamos estas páginas: la Teoría del Capital Humano.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Cabral, L.: Economía Industrial. McGrall – Hill / Interamericana de España S. A, 1997.

Gerald Destinobles, A.: El Capital Humano en las Teorías del Crecimiento Económico. Editado por EUMED.NET. Universidad de Málaga.

Hernández Ruiz, A. D.: Economía para Dirigentes. Material elaborado para estudiantes de la Maestría en Dirección. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección CETED, Universidad de La Habana, abril 2006.

León, C. y M. Miranda: Análisis Macroeconómico para la empresa. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2003.

Pindyck, R. S. y D. L. Rubinfeld: MICROECONOMÍA. Cuarta Edición, Volumen II. Editorial Félix Varela, La Habana, 2004.

Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Noviembre de 2010.

Siegel, S.: Diseño Experimental No Paramétrico. Edición Revolucionaria. Instituto Cubano del Libro- La Habana, 1972.