
Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo

Alexander Sassa Torrico Tumaev

*Magister en Dirección de Empresas,
Subgerente de recursos humanos de la corporación COMTECO LTDA.
sasshatorricot@yahoo.es.*

TORRICO TUMAEV, Sassa (2012). "Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo". *Perspectivas*, Año 15 – N° 29 – 1° semestre 2012. pp. 129-141. Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Cochabamba.

Resumen

Se considera los diferentes modelos de explicación del mercado de trabajo mostrando las contribuciones de desde Adam Smith a la fecha; se analiza las consideraciones modernas más importantes que explican la inflexibilidad de salarios y el valor de las instituciones en la determinación de salarios y empleo, finalmente se analiza la manera en que la gestión de recursos humanos y las decisiones empresariales llevan a determinar salarios y empleo que hacen el comportamiento de los agentes empleadores y empleados, y las variables empleo y salarios.

Palabras clave: Mercado de trabajo. Teorías. Salarios. Paro. Gestión de recursos humanos.

Summary

The different models of explanation of the labor market, that show contributions from Adam Smith to present, are considered. The most important modern considerations, which explain the inflexibility of wages and the value of institutions in determining wages and employment, as well as how human resource management and business decisions determine wages and employment that make the behavior of employers and employees, agents, and employment and wage variables, are analyzed.

Keywords: Labor market, Theories, Wages. Strike. Human Resource Management.

Es evidente que la evolución y especialización económica de la sociedad ha llevado a la formación y desarrollo de varios tipos de mercados: bienes, servicios, financiero, etc. El mercado de trabajo se constituye uno de los más complejos, dinámicos y sobre todo más relevantes por el hecho de que la mayoría de las personas se encuentran como parte, de una u otra manera, de este mercado. Todos somos potencialmente integrantes del mercado de trabajo, si trabajamos o buscamos trabajo nos encontramos ya en el ámbito de este mercado

En su famoso libro *el Capital* C. Marx, establece la relación salario trabajo, en una categoría conceptual de mercado capitalista, donde se interrelacionan el burgués o capitalista con el obrero a fin de generar la producción capitalista. Consideraba Marx, que el mercado capitalista era el lugar donde se realizaba el “fetichismo de la mercancía”, es decir que el obrero y el capitalista (burgués) llegaban a un acuerdo para establecer un salario y una cantidad de trabajo específica, sin embargo el obrero vendía su fuerza anticipadamente de trabajo, a partir del cual el patrón era propietario de esta fuerza de trabajo, este hecho permitía generar la plusvalía, que era apropiada por el que compro dicha fuerza de trabajo.

El pensamiento de Marx, establecía a las personas desocupadas en lo que se llamaba el “ejército industrial de reserva”, que significaba, en resumen el conjunto de personas que aspiraban a un puesto de trabajo que mediante su oferta permanente presionaban a la baja los salarios. Marx denomina califica así al conjunto de proletarios en esa condición: ”La población obrera, pues, con la acumulación del capital producida por ella misma, produce en volumen creciente los medios que permiten convertirla en relativamente supernumeraria... Pero si una sobrepoblación obrera es el producto necesario de la acumulación o del desarrollo de la riqueza sobre una base capitalista, esta sobrepoblación se convierte, a su vez, en palanca de la acumulación capitalista... constituye un ejército industrial de reserva a disposición del capital” (MARX, 1998: 785 y 786). La existencia permanente de esta reserva llevaba en tendencia a reducir los salarios hasta el nivel de subsistencia, así la define como una relación estructural propia del capitalismo la relación entre salario y empleo.

Los economistas clásicos, como Adam Smith y otros consideraban el mercado de trabajo como aquel mercado regido por las fuerzas de que podíamos asemejar a la concepción moderna de oferta y demanda, la oferta

era determinada por la cantidad de personas o disponibilidad de población que podía trabajar “ , y la demanda por lo que denominaban un “fondo de salarios” , que era la cantidad de dinero que los capitalistas estaban dispuestos a destinar para contratar y pagar a los obreros, así se podía decir que se equilibraban las fuerzas de mercado, sin embargo este equilibrio estaba supeditado a las condiciones especiales de la sociedad o economía como guerras, sequias, etc, , y la voluntad de los “ empresarios” que destinaban un monto a este fondo de salarios. El salario era considerado como igual al costo de reproducción de la fuerza de trabajo, es decir afirmaban que el salario era un salario de subsistencia y que este permitía a una familia sobrevivir y en el mejor de los casos para incrementar la fuerza laboral del país, sin embargo cuando aumentaba con el tiempo la fuerza laboral, producto de un salario mayor al de subsistencia, entonces aumentaba la cantidad de personas disponible para trabajar, lo que llevaba a desocupación y pobreza, al ser la “ demanda” menor a la oferta bajaba el salario nuevamente al de subsistencia, obligando a la fuerza laboral sobrante a emigrar o deteriorarse. En el largo plazo cuando disminuía la disponibilidad de mano de obra el salario aumentaba.

“Si hay demanda de obreros, esto facilitara los matrimonios y la procreación, Si la remuneración fuese baja e impidiese el mantenimiento familiar, la falta de mano de obra haría subir rápidamente su valor. Lo mismo pasa con otras mercancías sucederá con los hombres, y se regulara de la manera adecuada la producción de la especie. La procreación será rápida y progresiva, lenta y gradual o estacionaria, según las circunstancias” (SMITH,2004: 70,71) .. “ los salarios del trabajo dependen del contrato realizado entre el operario y el patrón”... “ hay un cierto limite para baja el salario del obrero; esto implica sus sustenta y algo mas para el sostén de su familia...” “ Si se aumenta la demanda de los asalariados , se producirá un aumento del salario porque la escasez de la mano de obra hace que los patrones ofrezcan mejores salarios, acompañándolos con aumento del capital destinado a esos pagos” (SMITH, 2004: 67)

Las teorías clásicas del salario y el empleo fueron perfeccionadas y desarrolladas por la escuela denominada neoclásica y keynesiana; justamente el mercado de trabajo neoclásico es un modelo de mercado que recoge las condiciones teóricas de un mercado de competencia perfecta, pretende explicar el desempleo a partir de la subida de salarios siendo el ajuste automático y temporales sus desequilibrios; tanto para los Clásicos y

Neoclásicos, la principal variable de ajuste es el salario real. En el modelo de equilibrio general el mercado de trabajo se equilibra con los otros mercados por lo que el sistema en conjunto debe tender al equilibrio.

La ley de Say predomina en este modelo la oferta crea y se equilibra con la demanda. Si se ofrece mas trabajo esto hará que caiga el salario real y los empresarios contrataran mas trabajo.

La teoría keynesiana que nos habla de la ilusión monetaria y de la importancia del salario nominal para la toma de decisiones de empleo y salarios, incorpora el concepto de demanda efectiva para explicar el empleo y desempleo.

La moderna teoría económica desarrollada por Milton Friedman, considera que las personas toman sus decisiones en base a la expectativa del salario real, Milton Friedman, explica que la diferencia entre el desempleo natural es diferente al desempleo real generalmente creado por la mala expectativa que tienen los trabajadores del salario real esperado.

La actual teoría ortodoxa del mercado de trabajo es mas bien ecléctica entre el modelo clásico y keynesiano, en la medida que se reconoce que debe adoptarse políticas estatales para solucionar el problema del paro, así la política económica debe actuar tanto sobre la demanda agregada y la rigidez de los salarios.

Sin embargo, existen otras teorías denominadas heterodoxas o si se quiere criticas a las teorías denominadas ortodoxas del mercado de trabajo y pretenden explicar el nivel de salarios y el empleo a través de consideraciones externas al mercado en si, como por ejemplo la influencia de los sindicatos o la gestión empresarial, en estas consideraciones las contribuciones de ciencias y disciplinas administrativas y gestión de recursos humanos nos permitirán desvelar estos aportes a la comprensión mas holística del mercado de trabajo.

El modelo de mercado neoclásico de trabajo

El Modelo Neoclásico del mercado de trabajo inicialmente planteado por Marshall, Pigou y otros, considera que la oferta de trabajo es homogénea e indiferenciada, en otras palabras que la cantidad de trabajo que ofrecen al mercado las personas es un trabajo sin diferencias de competencias ni habilidades y que las personas ofrecen su trabajo considerando una cantidad

determinada de horas que destinaran al ocio y al trabajo. La oferta de trabajo tiene como inductor a un salario real, pues esta escuela considera que el trabajador toma las decisiones sobre la cantidad de paga que recibirá y le permitirá comprar una cantidad de bienes que puede adquirir con la misma, así para un salario determinado la economía ofrecerá una cantidad de trabajo específica.

El modelo neoclásico del mercado de trabajo parte de los siguientes principios básicos:

- a) La empresa opera en condiciones de competencia perfecta
- b) Se supone que el único factor de la producción que varía a corto plazo es el trabajo
- c) Se entiende que el comportamiento de la empresa será racional en la media que tienda a un solo objetivo: maximizar sus beneficios, para lo cual el precio habrá de ser igual al coste marginal” (FERNANDEZ, PAREJO Y RODRIGUEZ, 2002:122)

También supone que el trabajador hace una diferencia racional entre trabajo y ocio, así pues solo ofertará trabajo cuando el ingreso estimado de este sea mayor a la utilidad que le proporciona el ocio, y lo hará hasta que la utilidad marginal del mismo sea igual al salario real. Por lo que a niveles muy alto salario se prevé que en vez de ofertar más trabajo se oferte menos por que el ocio llegaría a ser más “caro” que el salario real percibido.

En cambio, el empresario demandará trabajo hasta que la productividad marginal de trabajo sea igual al ingreso marginal del trabajo, que se mide en base al ingreso marginal del producto, en otras palabras el empresario solo contratará más trabajadores o más trabajo si se quiere, cuando su ingreso marginal (pues se asume que todo lo que se producirá se venderá, por lo tanto una unidad producida es una unidad vendida) sea igual al costo marginal (salario) del trabajo.

El modelo también supone que el salario real tiene reacción inmediata a fin de igualar la oferta y demanda de trabajo. “En definitiva, el paro... por su carácter de voluntario, por un lado, y por resolverse a través de la flexibilidad de precios y salarios, por otra parte, no precisa de política económica para reducirlo.” (IDEM, 122)

El modelo Keynesiano del mercado de trabajo

“ la posibilidad de que la tasa salarial nominal sea dura o rígida , a la baja , se introdujo en los años treinta como una explicación del desempleo en la configuración del modelo clásico del salario real. ...Es posible que los empleadores no les guste la idea de las reducciones salariales, o quizá, los contratos laborales imposibilitan tales reducciones...” (BRANSON,1992: 165) Si consideramos que solo la inflexibilidad del salario es el que provocaría el paro involuntario o desempleo, entonces el mercado debería tender en general al equilibrio si por algún mecanismo se llegara a flexibilizar el salario como lo que previeron los Neoclásicos.

La inflexibilidad del salario proviene, según la teoría de Keynes del comportamiento racional de los trabajadores: “ La experiencia diaria nos dice, sin dejar lugar a duda, que, lejos de ser mera posibilidad aquella situación en que los trabajadores estipulan (dentro de ciertos límites) un salario nominal y no real, es el caso normal. Si bien los trabajadores suelen resistirse a una reducción de su salario nominal ... esto puede no estar tan falto de lógica como parece a primera vista; pero lógica o ilógica, esta es la conducta real de los obreros” (KEYNES,1992:20) Así, como ya mencionamos, a partir de la crisis denominada la gran depresión en los EE.UU., se pudo evidenciar que a pesar de que el salario tanto nominal como real bajo a niveles insospechados, no subieron los niveles de empleo y más bien se incrementó el paro involuntario, por lo cual la inflexibilidad del salario no explicaba del todo la existencia del paro. Así J.M. Keynes, desarrolla un concepto denominado “Insuficiencia de Demanda Efectiva” , la cual explica esta deficiencia; en la medida que ante una oferta de trabajo determinada a un salario determinado, los empresarios no demandan la cantidad de trabajo que equilibre el mercado, sino mucho menos, es decir que: “ para Keynes, el paro era el resultado de una insuficiencia de la demanda efectiva,... la cual comprende el gasto de consumo y en inversión de los individuos , o economías domésticas , y las empresas, en el sector privado, así como el gasto que realiza el Gobierno, o sector público. Puede existir un nivel de demanda efectiva por debajo del que se requiere para generar el pleno empleo, dado que, en términos generales, quienes ahorran y quienes realizan los gastos e inversión son grupos diferentes de individuos, cuyas decisiones no están coordinadas.” (FERNANDEZ, PAREJO Y RODRIGUEZ, 2002: 123). Si asumimos que todas las empresas que demandan trabajo deben demandar la cantidad de trabajo que iguale la productividad marginal de trabajo con el ingreso marginal estimado, en caso de la demanda agregada insuficiente, las empresas deben considerar una

reducción en sus ingresos marginales, es decir consideran que obtendrá un ingreso marginal menor que el del salario pagado por lo cual demandan menos trabajo. Esto explica el paro involuntario o denominado desempleo cíclico.¹

“Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de inversión lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en diferentes ramas industriales. La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar el círculo vicioso prolongando indefinidamente la situación de desempleo”²

Teorías modernas del mercado de trabajo

Existen varias teorías que se desarrollan posteriormente de la concepción neoclásica y keynesiana y pretenden comprender el comportamiento del mercado de trabajo en base a la realidad de la existencia de rigideces salariales, desempleo voluntario e involuntario e instituciones que tienen real influencia en la determinación de estas variables. La teoría clásica y keynesiana son modelos descritos con condiciones muy exigentes de simplificación. Una evidencia es que las empresas en el corto plazo, no despiden trabajadores o rebajan drásticamente sus salarios cuando suben o bajan los sueldos del mercado o comienzan a acumular stocks.³

Teoría institucional del trabajo

La teoría institucional del mercado de trabajo, considera que el salario y cantidad de empleo en la economía son determinados por las condiciones institucionales, por ejemplo el salario no es producto de la interacción de las fuerzas de la oferta y la demanda, sino que el salario es un salario “administrado”, es decir en base a razones puramente institucionales, y la cantidad de personas empleadas proviene de la acción de grupos o intereses fuertemente determinados.

Entre las principales teorías que podemos considerar que podrían estar incluidas en el concepto institucional nos encontramos con las principales:

1. “Pleno empleo significaba para Keynes la ausencia de paro involuntario, pero no del desempleo voluntario, friccional o presumiblemente estacional. El ilustre economista inglés no se refirió de manera explicata al paro estructural, pero lo incluía en el paro involuntario, lo mismo que hacía con el paro cíclico” (Fernandez, Parejo y Rodríguez, 2002: 123)
2. <http://isis.faces.ula.ve/computacion/emvi/14/modelo_keynesiano_del_desempleo.htm>
3. “ Los factores institucionales y normativos responsables del funcionamiento ineficiente de los mercados de trabajo son múltiples, heterogéneos e interrelacionados.” (Fernandez, Parejo y Rodríguez, 2002: 143)

Teoría de los sindicatos

La escuela institucional considera que los sindicatos determinan de una u otra manera los salarios y la cantidad de personas contratadas por las empresas o sectores industriales, por lo tanto tienen una alta influencia en el desempleo o empleo. Nos dice que son los que negocian salarios elevados para los miembros o sus afiliados, generando una barrera para los que no son afiliados o nuevos postulantes, por lo cual se eleva artificialmente los salarios producto más de la fuerza institucional de un sindicato que por razones de productividad. Otra manera en la que los sindicatos influyen en la determinación del nivel de empleo, es ejercer presión corporativa a los dueños de las empresas para que establezcan requisitos como formación o pertenencia a un grupo o colegio para tamizar a los postulantes posibles. Esta teoría también puede ser considerada junto con la denominada: “los de adentro y los de afuera”, que no es otra cosa que considerar que los trabajadores de adentro de la empresa, los actuales empleados, son considerados por los empresarios más valiosos o productivos que los de afuera, que tienen costos de formación y experiencia que los hacen más fieles y comprometidos con el trabajo que los que pudiesen venir de afuera aunque sea a con menores salarios. Por lo cual la empresa, más si tiene un sindicato fuerte, tenderá a mantener sus salarios altos y su plantilla de empleados.

Teoría de los contratos implícitos

Este modelo considera que los trabajadores y empresarios tienden a realizar un contrato digamos, no escrito, entre ellos en la medida que considera que los empresarios son neutrales a la decisión de contratar o no alguien, pero los que desean permanecer en la empresa, pues siempre que el promedio de trabajadores es adverso al riesgo, prefieren aceptar algunas condiciones, entre estas el mantener sus puestos de trabajo y salarios negociados, y no arriesgarse a abandonar la empresa aunque le oferten salarios más altos. Así los empresarios aceptan esto por que consideran que el trabajador siempre preferiría mantener su empleo y trabajar mejor, mientras el trabajador negociara a veces aunque sea salarios inferiores, a fin de mantener su empleo actual.⁴

Teoría de los salarios de eficiencia

Este enfoque nos dice que las empresas consideran que no solo contratan trabajo indiferenciado y tiempo de permanencia del trabajador en su puesto de

4. “La teoría de los contratos implícitos analiza la existencia en el seno de la empresa de toda una serie de pactos o de acuerdos no contractuales entre trabajadores y empresarios que abarcan aspectos no contenidos en los contratos explícitos. Estos acuerdos o compromisos incluyen ciertas garantías salariales y de empleo. Lo que implica que a las empresas les resulta difícil ajustar los salarios en respuesta a un exceso de oferta de trabajo.” (FERNÁNDEZ, PAREJO Y RODRIGUEZ, 2002: 133)

trabajo, sino que contratan también lo que se llama disposición a trabajar o “motivación laboral”, por lo que pagar unos salarios de mercado solo le permitirá recibir un trabajo regular del trabajador, así que pagar salarios mas altos que el mercado permitirá obtener mayor calidad de trabajo y mejor disposición de la fuerza laboral.

“ Esta teoría parte de la idea de que existe una relación positiva entre la productividad o esfuerzo de los trabajadores y el salario real...La empresa, si bien maximiza su beneficio conociendo la ley que une el salario con el esfuerzo, ... calcula también el salario que esta dispuesta a pagar para suscitar el esfuerzo optimo”(GAMEZ Y MOCHON:1995: 54)

Las teorías principales mencionadas, de las varias que existen, son las mas aceptadas por la moderna teoría económica de la razón de las rigideces salariales y desempleo existente, sin embargo todavía son insuficientes para explicar un modelo mas amplio completo de este mercado ya que el comportamiento de los agentes económicos es complejo y multifacético, por ejemplo las empresas no solo consideran los costos laborales o la productividad del trabajo o influencia del sindicato en la determinación de su nivel de empleo y salarios sino también sus estrategias internas o grado de avance tecnológico, por lo cual veamos como contribuyen las ciencias administrativas a ampliar y complementar los conceptos que hacen de tan difícil mercado.

Gestión de recursos humanos, salarios y empleo

Una disciplina de las ciencias administrativas y sociales; la gestión de los recursos humanos, es la que nos permitirá ampliar las “luces” sobre la manera en que las empresas pagan y contratan trabajadores y como acceden y logran ofertar los trabajadores su fuerza laboral.

Cabe destacar que los estudios en el ámbito administrativo muestran que las empresas que aplican técnicas y estrategias de gestión de recursos humanos son las denominadas grandes y medianas, las pequeñas o familiares generalmente carecen en general de estas y en este caso podemos considerarlas como “tomadoras de precios” casi en forma predominante.⁵

5. El estudio de Price Waterhouse Cooper, de la percepción salarial de las empresas en el 2010 que el 10% de las pequeñas tiene a nivel jerárquico su unidad de recursos humanos, mientras que en las grandes el 47%, que las tienen a nivel mas alto de gestión.

Es evidente que no todos los trabajos son iguales, también que los distintos tipos de trabajo son diferentes uno al otro. Por ejemplo el trabajo de Gerente diferirá del trabajo del Portero o el Obrero de fábrica. Una de las características de las empresas modernas, especialmente de servicios, es que la determinación del salario o retribución es determinada por: “ 1) „debe respetar la normativa legal, 2) facilitar el logro de los objetivos estratégicos de la organización y 3) lograr ventajas competitivas gracias al control de gasto de personal... Para que estos objetivos puedan lograrse de la forma adecuada hay que tener en cuenta una serie de cuestiones, que se han denominado principios básicos: 1) La consistencia o equidad interna, 2) la competitividad o equidad externa, 3) el reconocimiento de las diferencias individuales o equidad individual y 4) su administración” (DE LA CALLE Y URBINA, 2004: 248); así la moderna teoría de recursos humanos considera el trabajo en las empresas como un sistema complejo, la administración de salarios como las relaciones de trabajo se establecen en toda la organización en forma orgánica y sistémica; tienden a ser dependientes una de las otras, es decir que solo en trabajos muy especializados o exclusivamente productivos se puede decir que no requieren de un trabajo con y en coordinación del conjunto de puestos de la institución, por ejemplo una secretaria o un mensajero, son puestos que aparentemente se desempeñarían en función a tareas y funciones específicas e individuales, sin embargo el resultado de su trabajo estará en función del resultado del trabajo de otros puestos, como del gerente o analista que requiere de cierta correspondencia o información que debe ser recogida y entregada, tarea que si no es cumplida puede ocasionar importantes retrasos en la producción o servicios y pérdidas a la empresa.

Otro de los aspectos que determina la rigidez del salario, no es solamente la imposibilidad de despedir a un funcionario si contratar a alguien igual o mas eficaz que la persona en el puesto que se deja acéfalo es engorroso, costoso y no existe tal candidato. La selección de personal sigue, a pesar de sus técnicas, siendo un proceso de acierto y error.

También se encuentra que la estructura salarial en la empresa promedio esta definida internamente, generalmente en base a técnicas de asignación de salarios como la técnica denominada por “ puntos”, que incluye no solamente aspectos de productividad en el trabajo, sino como la responsabilidad y condiciones del puesto de trabajo⁶, es decir cualidades no consideradas en los

6. El estudio mencionado anteriormente establece que en Bolivia el 53% de las empresas indica contar con políticas internas de ajustes salariales, de las cuales el 77% utiliza bandas salariales para determinar los ajustes.

modelos típicos de economía que consideran que el salario es determinado exclusivamente por la productividad o rendimiento del trabajador, en esto la teoría institucional adquiere fuerza, ya que son las decisiones racionales del empleador en función a su política salarial y técnicas aplicadas y la negociación final con el empleado que determina el salario.

Como el trabajo de varios puestos solo se percibe en función al conjunto de los otros puestos, el reducir trabajo lleva a decisiones difíciles en las empresas, “Los directivos deben planificar el flujo de salida de sus recursos humanos con políticas bien pensadas. Deben tener en cuenta los costes, pero también las ventajas de la ruptura laboral” (IDEM: 193), ciertas decisiones deben centrarse en aspectos relevantes del sistema interno de organización de la producción o dotación del servicio, es decir reducción de actividades o sinergia de las mismas que hace que se prescindan del personal, lo que lleva necesariamente a tener un sistema de evaluación del desempeño y se prescindirá del que es menos relevante en la cadena de producción o servicio, no así por su productividad marginal como creían los neoclásicos.

Las empresas modernas, buscan información del mercado laboral a través de consultoras o estudios especializados, por lo cual la información no es perfecta ni completa, no conlleva a un análisis del paro voluntario o involuntario en su decisión de contratación y remuneración al personal, sino consideran la industria y la disponibilidad mediante técnicas de reclutamiento de los mejores talentos en el mercado. No consideran en la mayoría de los casos que el trabajo es único y homogéneo sino que es competente y especializado.

Otro aspecto que influye en las decisiones de los agentes del mercado de trabajo, tanto a los oferentes como los demandantes son las denominadas prestaciones y percepción salarial. Que incluyen las prestaciones y los beneficios adicionales que se obtiene o se da en su caso por desempeñar un puesto de trabajo⁷, por lo tanto una subida o bajada de estas sin afectar ni los precios de los bienes, ni el salario nominal, tendrá un efecto similar al de una rebaja del salario, lo que le permitirá decisiones sobre el comportamiento de la oferta laboral y demanda laboral.

También es relevante, que la gestión de recursos humanos en las empresas incluye el concepto de competencias, lo que hace que el trabajo aun

7. El estudio de Price Waterhouse Cooper, reporta que los beneficios otorgados por más del 90% de las empresas en Bolivia son: Capacitación, teléfono celular y ropa de trabajo.

de una misma categoría no sea homogéneo ni reemplazable absoluto, es decir que las empresas, como lo prevé la teoría institucionalista del salario, determinaran el salario en función a acuerdos y se resistirán a modificarlo ya que esperan que las competencias logren el trabajo requerido en forma optima y eficiente.

Por el lado de la oferta, el problema del desempleo involuntario es producto en varios casos por insuficiencia de competencias y la baja elasticidad de sustitución de este tipo mano de obra, en otras palabras para tipos de trabajo especializado el desempleo estará preferentemente determinado por la insuficiencia de capacidades de los trabajadores, mientras los trabajos no especializados el desempleo involuntario estará, en consecuencia, en mayor medida producto de la rigidez del salario.

Consideraciones finales

Podemos considerar que:

- Los empresarios y trabajadores no son agentes puramente económicos que acuden al mercado de trabajo, sino que su actuación esta determinada por razones sociales, psicológicas, legales y en relación al conjunto de la sociedad: "...ni los trabajadores compiten por los puestos de trabajo existentes ofreciéndose a trabajar a salarios mas bajos que los salarios establecidos, ni las empresas probablemente lo aceptarían, quizás por temor al deterioro que acarrearía en el clima de relaciones laborales" (FERNANDEZ, PAREJO Y RODRIGUEZ, 2002: 137)
- La estrategia y concepción administrativa y de gestión de recursos humanos determinara la manera en que se remunerara a la fuerza de trabajo existente y contratada, en los cuales el salario de la empresa promedio estará determinado por su estructura interna, equidad salarial, mercado y estrategia de remuneración, acuerdos sindicales y razones legales e institucionales.
- Los trabajadores existentes trataran de conservar su puesto de trabajo en base a su costo de oportunidad de dejar el empleo, el bienestar obtenido, el salario nominal y prestaciones recibidas y el nivel de capacitación y edad. Mientras que los aspirantes solo accederán a nuevos puestos de trabajo ante salidas de personal, crecimiento o

cambio de estrategia de la empresa. La primera contratación en la mayoría de los casos será temporal.

- Lo que contratan las empresas y ofertan los trabajadores no es solamente trabajo, sino disposición y competencias laborales (potencia del trabajo) al trabajo, por eso las empresas tienen procesos exigentes de selección de personal, y los trabajadores que postulen a puestos y no tengan las competencias necesarias, quedarán en paro involuntario.
- “La relación laboral es una relación desigual en el sentido de que para la inmensa mayoría de los asalariados su trabajo es el único medio de subsistencia, situación que no se da en el caso del empresario.”(IDEM, PAG: 137)

Finalmente, es indudable que la gestión de empresas, de recursos humanos en especial, tiene impacto en las condiciones macroeconómicas del mercado de trabajo, lo cual debe ser tomado en cuenta por los tomadores de decisiones de políticas social y económica que desean influir en el comportamiento de los agentes de este mercado.

Referencias bibliográficas

1. FERNANDEZ DIAZ, Andrés; PAREJO GAMIR, José; RODRIGUEZ SAIZ, Luis, 2002 .*POLITICA ECONOMIA*, 3 ra edición. España McGrawHill.
2. BRANSON H, Williams: 1992, *TEORIA Y POLITICA MACROECONOMICA*, México. Fondo de Cultura Económica.
3. SMITH, Adam; *LA RIQUEZA DE LAS NACIONES*. 2004, Argentina, edit. Longsoller.
4. MARX, Karl; *EL CAPITAL TOMOI VOL.I*, 1988 Traducción Pedro Scaron, México, Siglo XXI Editores.
5. DE LA CALLE DURAN, Ma del Carmen; URBINA CRIADO, Maria ORTIZ de: *FUNDAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS*, 2004 España, Edit. Pearson Prentice Hall
6. KEYNES, Jhon Maynard: *TEORIA GENERAL DE LA OCUPACION, EL INTERES Y EL DINERO*. 1992 2da Edición. Colombia. Edit. Fondo de Cultura Económica

7. GAMEZ, Consuelo; MOCHON, Francisco: MACROECONOMIA: 1995 Mexico, McGrawHill.
8. SISTEMA DE INFORMACION SALARIAL SIS 2010. BOLIVIA. PWC: www.pwc.com/bo.

TORRICO TUMAEV, Sassa (2012). "Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo". *Perspectivas*, Año 15 – N° 29 – 1° semestre 2012. pp. 129-141. Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Cochabamba.

Recepción: 20/04/2012
Aprobación: 10/05/2012