

Microeconomía de un mercado de trabajo dual: Una reconsideración al Modelo de Salop

Microeconomy of a Dual Labor Market: A Reconsideration of the Salop Model

RESUMEN

La propuesta que aquí se desarrolla sigue los lineamientos básicos planteados por Salop (1979: 117-125) en su célebre artículo “A model of the natural rate of unemployment”, con las adecuaciones que creemos pueden caracterizar, en general, a las economías no desarrolladas.

Palabras clave: dualidad, trabajo, sobrecualificación, costo, ganancia

ABSTRACT

The proposal forwarded here follows the basic guidelines set forth by Salop (1979: 117-125) in his ground-breaking article “A Model of the Natural Rate of Unemployment”, with the adjustments we believe can characterize, generally speaking, undeveloped economies.

Key words: duality, employment, over-qualified, cost, earnings

*Profesor- investigador en el Instituto de Investigaciones Sociales de la UANL, México, jrlucu@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En su origen, la dualidad se concibió para señalar que una economía podría estar constituida por dos sectores principales: uno industrial y otro agrícola. El sector agrícola se caracterizó, desde entonces, por ser un sector de subsistencia que, en general, usaba técnicas productivas ineficientes y en donde los salarios eran bajos. Por otra parte, el sector industrial urbano ha consistido en utilizar mejores técnicas productivas y ofrecer mayores salarios.

Asimismo, surgieron hipótesis sobre el mercado laboral dual, en el sentido de una dicotomía entre un sector primario y uno secundario. Así, se ha hablado, por una parte, de un sector primario en donde se encontraban los “buenos” trabajos, caracterizados por pagar altos salarios, tener altas prestaciones, perspectivas de promoción y cierta seguridad laboral; por la otra, el sector secundario en donde se encontraban los “malos” trabajos, por lo mismo poco atractivos, es decir, trabajos mal pagados, con tareas repetitivas, sin perspectivas de promoción, con bajas o ninguna prestación y poca seguridad en el puesto laboral –alta rotación laboral. En algunas investigaciones se hace referencia al sector secundario como un sector de trabajadores desplazados del sector primario, y se señalan algunos de los impedimentos que tienen los trabajadores del sector secundario para acceder al primario, entre los que se encuentran: su falta de capital humano y capacitación, barreras institucionales y sindicales –que bien pueden traducirse en discriminación laboral– y, por último, la escasa oferta de buenos trabajos.

72

El presente trabajo pretende contribuir a la anterior discusión, desde una perspectiva microeconómica; para esto, en el siguiente apartado se aborda el ámbito que contextualiza esta investigación. Se elabora una propuesta microeconómica novedosa que trata de dar una respuesta a la génesis de los mercados de trabajos duales en entornos de competencia imperfecta. Para hacerlo, se utiliza como base el modelo propuesto por Salop (1979), con las adecuaciones que creemos pertinentes.

En primer lugar, se plantea el modelo original propuesto por Salop (1979), así como las variables que utiliza y las conclusiones a las que llega; posteriormente, se propone una función en específico, que contiene las variables del modelo y otras dos que creemos agregan mayores posibilidades a nuestro ensayo en la tarea de describir la dualidad.

A una de las nuevas variables la llamamos sobrecualificación (S). En este caso, suponemos que las empresas demandan posiciones laborales en rela-

ción a sus necesidades productivas y no al perfil específico de cualquier trabajador.¹ Es decir, en términos probabilísticos, estamos conjeturando que la probabilidad de encontrar un candidato ideal, que cubra desde un inicio al cien por ciento las labores totales que debe desempeñar en el puesto laboral ofrecido, es nula. Los trabajadores que buscan ocupar la vacante tienen que cubrir un perfil general que exige la empresa, por lo regular, comprobantes de estudios y experiencia, edad mínima y máxima y, si es el caso, y la empresa cuenta con los recursos, un examen psicométrico y una entrevista con un psicólogo. Con todos estos comprobantes y exámenes, se hace una evaluación del trabajador y se le coloca dentro de un rango de posibilidades para ocupar la vacante. Las únicas posibilidades, en este caso son: *a)* que el trabajador tenga un perfil bajo; es decir, que no cumpla con los requisitos para ocupar el puesto o que cubra unos requisitos y otros no. *b)* La otra posibilidad es que el trabajador cubra de más el perfil requerido o tenga comprobantes o exámenes que sobrepasen las calificaciones requeridas. Si la habilidad del trabajador está directamente relacionada a su productividad y las empresas son adversas al riesgo, suponemos que sí tienen la posibilidad; las empresas siempre contratan al trabajador con mayores cualificaciones, en el entendido de que sus conocimientos, habilidades, socialización, etcétera, son mayores a las que tendría un trabajador con menores cualificaciones, lo que se traducirá en un menor tiempo de adaptación y capacitación para desempeñar sus tareas y menores costos para la empresa.

La posibilidad de contratar trabajadores con mayores cualificaciones a las requeridas, también está relacionada con el contexto económico planteado en el siguiente apartado, pues la desigualdad social y el desempleo de alguna forma influyen la información que sobre las vacantes existentes tendrán las familias.²

73

¹ En esencia, estamos suponiendo que el trabajador nunca va a cubrir cien por ciento los requerimientos específicos solicitados por el puesto laboral. Pues además del perfil y los conocimientos generales con los que se anuncia la vacante, por lo regular, se requieren conocimientos o características muy específicas; además, actúan otros factores, como pueden ser los psicológicos y sociales-educativos; es decir, responsabilidad, integridad, nivel de socialización, manejo de personal, disponibilidad a recibir órdenes sin contravenir, y muchos más que no son tan fáciles de visualizar o conocer cuando se contrata a un trabajador.

² En una economía polarizada, social y económicamente, no tienen el mismo conocimiento sobre los “buenos” empleos, por ejemplo, el hijo de un gran industrial o de un funcionario público de alto nivel, y un egresado de una universidad pública o el hijo de un obrero, aunque ambos cubran el perfil general para la vacante solicitada. En un sistema económico con estas características, la información tiene un coste y no puede fluir libremente por el mercado. El desempleo existente, por otra parte, provoca que las personas acepten puestos laborales de menor rango o diferentes a los que esperaban aceptar dado su perfil laboral o

Por otra parte, tendríamos otra variable denominada β , la cual representa la respuesta porcentual de las salidas a las variaciones en los salarios pagados y en los salarios de reserva, y que, en términos generales, se podría interpretar como una elasticidad. Pero dada esta característica, creemos que también tiene una connotación de información sobre las condiciones del mercado laboral de la economía en cuestión. Los anteriores elementos se conjugan para proponer el siguiente ensayo microeconómico.

ÁMBITO DONDE SE DESARROLLA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

Vamos a suponer una economía no desarrollada, con poca o nula capacidad de innovación tecnológica, que pasó de forma apresurada de un modelo de industrialización por sustitución de importaciones a un modelo de liberalización comercial. En este sentido, partimos del supuesto de que la política llevada a cabo, bajo el modelo de sustitución de importaciones –de proteger a su sistema productivo–, propició su rezago tecnológico y de procesos productivos que, por lo mismo, se extendió a su factor laboral.³ Por otra parte, continuando con el mismo supuesto, la liberalización comercial apresurada pudo haber provocado una competencia en costos de producción a las empresas domésticas; si ellas querían competir en este ámbito, tenían que renovar sus procesos productivos. Por lo que, los procesos productivos externos, al utilizar una mejor tecnología y mejores técnicas productivas, podían operar con menores costos. Si las empresas domésticas querían competir en costos de producción con las externas –al suponer que la economía doméstica no producía tecnología–, debían importar la tecnología y los procesos de organización productiva. En el mismo sentido, la mano de obra que se había anquilosado en procesos productivos tecnológicamente añejos, debió capacitarse en la nueva organización productiva renovando sus habilidades.

En una economía no desarrollada, como la que estamos planteando, solo las empresas que contaban con los ingresos suficientes, o tuvieron acceso a algún crédito, pudieron adquirir esa nueva tecnología y renovar sus procesos

escolar. La amenaza de quedar desempleado y no obtener ningún ingreso, en una situación de alto desempleo, en una economía donde no existe el seguro de desempleo y que además se encuentra en transición, de un modelo económico a otro, obliga a los trabajadores a aceptar los puestos que se les ofrecen.

³ La mayoría de los trabajadores, bajo este modelo, se anquilosaron en puestos de trabajo monótono. La política proteccionista aseguraba ciertas ganancias a las empresas y, por ende, no les interesaba actualizar sus procesos productivos, de organización y tecnológicos.

productivos. Otras compañías, que no tuvieron esas palancas, buscaron ubicarse en la producción de artículos para el mercado doméstico.⁴ Otras optaron por cerrar dejando desempleados a un gran número de trabajadores con habilidades depreciadas, no aptas para el nuevo sistema productivo.

Las empresas que habían logrado importar la tecnología tenían además la tarea de implementar el nuevo proceso productivo. Hay que tomar en cuenta que una parte importante del cambio debía ser la capacitación a los trabajadores. Para implementar procesos con mayor tecnología, estas empresas debieron buscar en el mercado doméstico a los trabajadores con las mayores cualificaciones, en el sentido de que su capacitación en el nuevo proceso productivo fuera lo menos costosa y pudieran recuperar esta inversión en el menor tiempo posible.⁵ En una economía que venía de un sistema productivo muy protegido, podemos sospechar que eran pocos los trabajadores con las cualificaciones requeridas para implementar las nuevas tecnologías, pues la mayoría se había quedado con las cualificaciones del anterior sistema productivo.⁶ Si la economía en cuestión tuvo pocos trabajadores aptos para implementar los nuevos procesos, se dieron dos efectos: primero, la absorción tecnológica se produjo con base en el número de trabajadores que la pudieran implementar; si este era bajo, su absorción sería lenta. Segundo, los salarios de los empleados debieron aumentar, en la medida en que estos últimos eran escasos y su demanda estaba creciendo. Por tratarse de una economía no desarrollada, podemos pensar en una desigual distribución del ingreso que se ve reflejada en una desigualdad social. Además, con un lento crecimiento del ingreso, podemos intuir una redistribución al interior del mercado laboral, en la cual

⁴ En este caso, suponemos que estas empresas, al no renovar sus procesos productivos, buscaron ubicarse en la producción de artículos por lo regular para consumo interno, que no llamaron la atención de las empresas extranjeras o nacionales (renovadas), por producir ganancias inferiores a las obtenidas en la producción de otros artículos o servicios.

⁵ En un determinado periodo, hay una gran cantidad de tecnologías que pueden ser utilizadas en la producción, por lo que los trabajadores se pueden distinguir por el número de tecnologías que logran implementar. La capacidad de los agentes es acumulativa; para adquirir cierta tecnología actual, debe ser capaz de contar con ciertos conocimientos de la tecnología anterior y obtener las habilidades necesarias para lograr implementarla.

⁶ Suponemos que solo unos pocos trabajadores toman la iniciativa de adquirir mayores cualificaciones —de las que en promedio eran requeridas en una economía basada en el modelo de sustitución de importaciones— vía estudios o capacitación técnica en el extranjero o en centros de alto nivel escolar o capacitación técnica en su país de origen. En los dos casos, la adquisición de mayores cualificaciones implica un alto coste, que debe pagar la empresa o el mismo trabajador. Si lo hace el mismo trabajador, debe contar con los recursos suficientes. En una economía como la mencionada, solo un porcentaje pequeño de la sociedad consigue sufragar este tipo de gastos.

se han visto beneficiados los trabajadores con mayores cualificaciones, en detrimento de los que cuentan con menores niveles. Esto significa que disminuye la proporción pagada a los trabajadores con menor nivel de cualificaciones, en beneficio de los que poseen un nivel mayor.

De las condiciones recién mencionadas, puede decirse que la política de apertura comercial apresurada, llevada a cabo por esta economía, ahonda la previa y desigual distribución del ingreso.⁷ Bajo las condiciones anteriormente establecidas, la capacidad de absorción tecnológica debería propiciar que la distribución del trabajo en los mercados se realice de forma que haya una relación positiva entre salarios y cualificaciones. Por tanto, en estas economías existe una dualidad sectorial tecnológica. Por un lado, están las empresas que usan técnicas productivas ineficientes o atrasadas para el nuevo modelo de apertura comercial y, por otro, las empresas que usan las más actuales o más eficientes. Bajo nuestros supuestos, parecen ser pocas las empresas que puedan adquirir la nueva tecnología, razón por la que prevalecen compañías con técnicas productivas atrasadas. Esta dualidad tecnológica también afecta al mercado de trabajo, pues entonces los trabajadores se dividen entre los que tienen la posibilidad de implementar las nuevas técnicas productivas, y que, por lo mismo, obtienen “buenos” trabajos, altamente remunerados, y los que solo pueden implementar las técnicas del anterior sistema productivo. En el nuevo panorama productivo, este tipo de trabajadores se conforman con lo que podemos denominar “malos” trabajos, y por tanto mal remunerados.⁸ Así, un amplio porcentaje de la población trabajadora recibe bajos salarios, sus tareas son repetitivas, poseen pocas prestaciones, o ninguna, y hay una alta rotación laboral, por lo que no tienen perspectivas de promoción. Por otra parte, hay un porcentaje pequeño de trabajadores que reciben altos salarios, con altas prestaciones, perspectivas de promoción y seguridad laboral.

76

⁷ Numerosos investigadores, entre ellos Stiglitz (2002), señalan una tendencia inexorable, relacionada con la liberalización comercial y la globalización, hacia el aumento de la brecha en el ingreso entre trabajadores con altas habilidades y aquellos con bajas competencias, o simplemente sin ellas, lo que está produciendo una desigualdad en el interior de las economías cada vez más acentuada.

⁸ En el presente trabajo se afirma que este tipo de empresas se conformaron con obtener las ganancias provenientes del mercado interno y que, por la productividad de sus trabajadores, son menores a las de empresas con trabajadores con alta productividad. Hay que tomar en cuenta, además, que en nuestra economía, un amplio número de trabajadores quedó desempleado, con cualificaciones anquilosadas, por lo que, bajo el esquema que pretendemos exponer, esto se refleja en una mayor oferta laboral hacia el sector que podemos denominar “atrasado”. Estas dos situaciones, aunadas a la redistribución del ingreso, contribuyen a la disminución de los salarios pagados en este sector.

Entonces, uno de los principales factores que, bajo nuestra perspectiva, está provocando esta dualidad en el mercado laboral es la falta o carencia de trabajadores con las cualificaciones requeridas para ocupar puestos especializados.⁹ Otra situación que se da en estos países –y que solo trataremos marginalmente–, por lo regular en el sector público o sindicatos, es que los puestos son ocupados por personas recomendadas o personas que cubren los requisitos impuestos por el sindicato¹⁰ y que no necesariamente cumplen con lo requerido para desempeñar el puesto laboral. Es decir, existe una discriminación laboral en el acceso a puestos específicos, debido a que el empleador valora en los candidatos características que no están correlacionadas con la productividad.

ENSAYO MICROECONÓMICO

Se han propuesto varios modelos para explicar la existencia del desempleo involuntario en economías donde los sindicatos empiezan a perder su importancia en el momento de la negociación salarial. Algunos de estos analizan la existencia de salarios mayores de los de equilibrio, tratando de explicar teóricamente por qué no es benéfico para las empresas bajar los salarios en presencia de un desempleo involuntario. El salario que se fija por encima del de equilibrio se denomina *salario de eficiencia*, que en este caso implicaría una mayor productividad del trabajador en el puesto laboral.

En este ámbito se encuentra, entre otros, el modelo que propone que los empleadores paguen mayores salarios para reducir los costos laborales totales. Salop (1979) puso especial énfasis en reducir los costes de rotación de personal. La primera parte del modelo que desarrollaremos sigue los lineamientos básicos propuestos por Salop (1979), con las modificaciones que creemos pueden caracterizar a las economías en desarrollo.

La propuesta de Salop va en el sentido de que cuando una empresa contrata nuevos trabajadores tiene que adiestrarlos en las tareas específicas re-

77

⁹ En este caso, el impedimento que tienen los trabajadores del sector “atrasado” para acceder al sector que podemos denominar “moderno” consiste en su falta de cualificaciones. Derribar esta barrera tiene un coste que solo pueden realizar la empresa, el mismo trabajador o el gobierno. Pero en un país no desarrollado el gobierno tiene pocos ingresos para hacerlo. La empresa solo capacita a los trabajadores que le son útiles. Y, por último, si el costo de la capacitación para acceder a esos puestos es alto, solo los trabajadores con los suficientes recursos la pueden realizar.

¹⁰ En México son bien conocidos los casos de sindicatos, en donde el titular de un puesto de laboral, al momento de jubilarse, puede heredar a alguno de sus familiares su puesto o puede vender su plaza.

queridas. Esas nuevas cualificaciones son independientes de las que cuenta cada trabajador al momento de ser contratado; puede decirse que es una adición a las aptitudes previas de cada trabajador.¹¹ El costo que tiene el adiestramiento por trabajador lo denominaremos α . También suponemos que una proporción de trabajadores, q , salen de la empresa cada periodo. Hay muchas razones para salir, pero partiremos del supuesto de que el factor principal es la relación que guardan el salario pagado por la empresa, w , y el llamado salario de reserva, z .

Por salario de reserva se entiende la idea que tiene el trabajador acerca del salario deseado con base en sus salarios previos y las expectativas de ofertas salariales que pueden darse en el mercado. Bajo esta perspectiva, el trabajador espera observar en cada periodo de tiempo un conjunto de ofertas de trabajo en el mercado que cumplan su expectativa de un cierto salario a partir del cual él estaría dispuesto a ocuparse. Su estrategia óptima consiste en aceptar algún trabajo que pague por arriba de su valor crítico y rechazar todas las ofertas por debajo de este valor.

Si N es el número de trabajadores contratados por la empresa, tenemos que

$$(1) \quad \lambda = \alpha N$$

es el costo total del adiestramiento por periodo. Por otra parte, el total de salidas por periodo puede representarse así:

78

$$(2) \quad Q = q(w, z)E$$

Hay una relación inversa entre el salario pagado y el total de salidas. También una relación directa entre el salario de reserva y el total de salidas. Todo esto dada la fuerza de trabajo existente, E . La proporción de trabajadores, q , que salen de la empresa cada periodo, entonces es igual a:

$$(3) \quad q(w, z) = \frac{Q}{E}$$

¹¹ El acervo de cualificaciones de los trabajadores contratados aumenta.

Si, por otra parte, la empresa quiere mantener la capacidad de producción actual, debe mantener una relación directa entre salidas y nuevas contrataciones, de tal manera que mantenga una fuerza de trabajo constante:

$$(4) \quad N = qE$$

La empresa tiene que escoger el salario que minimice el coste total:

$$(5) \quad CT = wE + \lambda \Rightarrow CT = wE + \alpha q(w, z)E$$

$$(6) \quad \frac{\partial CT}{\partial w} = E + \alpha q_w E = 0$$

Despejando, tenemos:

$$(7) \quad E[1 + \alpha q_w] = 0$$

Reduciendo términos, obtenemos:

$$(8) \quad 1 = -\alpha q_w$$

Si el empleador desea incrementar el salario hasta que el costo extra salarial por unidad de trabajo sea igual al ahorro unitario en costos de entrenamiento. El aumento en una unidad de salario reduce la probabilidad de salida por trabajador:

$$(9) \quad \frac{\partial q(w, z)}{\partial w}$$

Lo que lleva a un ahorro de costes de entrenamiento:

$$(10) \quad -\alpha * \frac{\partial q(w, z)}{\partial w}$$

En nuestro caso, proponemos que la función $q(w, z)$, del modelo de Salop, tome la siguiente forma:

$$(11) \quad q = Sw^{-\beta}z^{\beta}$$

donde la cantidad de trabajadores, q , que salen de la empresa cada periodo, está en función de la sobrecualificación, S ; es decir, cualificaciones superiores a las que necesita el trabajador para desarrollar su puesto de trabajo. Dicha sobrecualificación resulta una constante positiva mayor a cero y menor a uno ($0 < S < 1$). Cuanto más próxima a cero se encuentre la variable, la sobrecualificación del trabajador es más cercana a la requerida por el puesto, por lo que la variable tiene menor influencia en las salidas. Por otro lado, cuanto más cercana se encuentre a uno, la sobrecualificación del trabajador resulta muy superior a la que se requiere en el puesto. En este último caso, hay una mayor disposición a salir si las condiciones laborales en que se encuentra no son, a su parecer, las adecuadas, y las del mercado laboral son atractivas para su posible salida.

Pero hay otras dos variables influyentes en la proporción de salidas. El salario de reserva, z , que guarda una relación directa con el número de salidas y el salario pagado, w , que guarda una relación inversa con el número de salidas. Su influencia puede apreciarse mejor, dada la relación guardada entre los dos salarios, $(z/w)^{12}$, ponderadas por b que representa la respuesta porcentual de las salidas a las variaciones en las dos clases de ingresos, $(z/w)^{\beta}$.

80

¹² Si, por un lado, el salario de reserva es igual al salario pagado ($z=w$), la rotación en los trabajos únicamente dependería de la diferencia dada entre el puesto de trabajo ocupado y la dotación de sobrecualificaciones del trabajador. Entre mayores sean las sobrecualificaciones de un trabajador respecto al puesto ocupado, podría tener, "si así lo desea", una mayor productividad, generando mayores ganancias al empresario. De igual modo, estos trabajadores estarían mejor preparados para implementar, en su oportunidad, nuevas ideas y tecnologías. Si son capaces de hacerlo, pueden llegar a ser trabajadores altamente demandados en el mercado de trabajo y las empresas estarían dispuestas a competir por ellos, tratando de contratarlos, aunque se encuentren laborando en alguna empresa. Por lo tanto, para que la empresa los pueda retener y obtener de ellos un mayor esfuerzo tendría que pagarles un salario acorde a su preparación. Al contrario, un trabajador con baja dotación de sobrecualificación tendría pocos incentivos para rotar voluntariamente, la oferta de trabajadores con estas características será amplia y sus productividades en los puestos requeridos muy similares, el empleador no tendría tantas dificultades para reemplazarlos. El que salga voluntariamente a buscar un mejor trabajo, tendría, en este escenario, la amenaza de quedar desempleado por largo tiempo.

La relación guardada entre el salario pagado, w , y el salario de eficiencia, z , es:

$$(12) \quad w = \left(\frac{S}{q} \right)^{\frac{1}{\beta}} z$$

Como se observa, la relación es directa, pues cambios en z afectan directamente a w , cuando las otras variables permanecen constantes. También, como se esperaba, existe una relación inversa entre w y q cuando las otras variables permanecen constantes. Pero, ante todo, es importante destacar la relación positiva existente entre S y w , cuando las otras variables permanecen constantes; es decir, entre mayor es la sobrecualificación, mayor es el salario pagado y viceversa.

Las salidas marginales del salario pagado, es decir, la relación que guardan los cambios infinitesimales en salarios pagados con la proporción de salidas en la empresa serían:

$$(13) \quad \frac{\partial q}{\partial w} = -\beta S w^{-\beta-1} z^{\beta} = -\beta S w^{-(1+\beta)} z^{\beta}$$

Puede observarse que hay una relación inversa entre los cambios infinitesimales del salario pagado y la proporción de salidas en la empresa. Como se esperaba, a mayor salario, menores salidas y a menor salario, mayores salidas.

Los cambios que se dan en las salidas en la empresa, en relación a la variación infinitesimal en los salarios de reserva, es:

$$(14) \quad \frac{\partial q}{\partial z} = \beta S w^{-\beta} z^{\beta-1}$$

Existe una relación directa entre el cambio infinitesimal en el salario de reserva y la proporción de salidas en la empresa, es decir, a mayores salarios de reserva, mayor proporción de salidas y viceversa. Llamaremos tasa marginal de reciprocidad, a la relación guardada entre la proporción de salidas marginales del salario pagado y la proporción de salidas marginales de los salarios

de reserva; es decir, la relación guardada entre los cambios en la proporción de salidas, dados cambios infinitesimales en los salarios pagados y los cambios en la proporción de salidas, dados cambios infinitesimales en los salarios de reserva.

$$(15) \quad TMgRwz = \frac{\beta S w^{-\beta} z^{\beta-1}}{-\beta S w^{-(1+\beta)} z^{\beta}} = -\frac{w}{z}$$

Podemos decir que cada relación de precios propicia una cantidad diferente de salidas que se mantienen constantes a lo largo de la función. Otra forma para definirlo sería que un cambio infinitesimal en z propicia un cambio en w de acuerdo a la relación guardada por los precios de mercado, de los salarios pagados y los salarios de reserva. Así, logramos afirmar que para preservar una proporción constante de salidas, cambios infinitesimales en z , estos deben ir acompañados de cambios en w proporcionales a la relación en precios (w/z). Conforme aumenta o disminuya esta relación, la proporción de salidas crece o decrece. La relación (w/z) puede ser vista como una correspondencia entre el precio pagado en el mercado (w) y el precio interno del trabajador (z).

Cuando ($w > z$), la proporción de salidas en el mercado disminuye, lo contrario ocurre cuando ($z > w$). Si tenemos que ($w = z$), significa que para mantener constante la proporción de salidas las variaciones en z deberán ser iguales a las de w .

82 En el mismo sentido, la relación guardada entre el cambio infinitesimal en S , con la proporción de salidas, depende de la relación guardada entre el salario pagado y el salario de reserva:

$$(16) \quad \frac{\partial q}{\partial S} = w^{-\beta} z^{\beta}$$

Si ($w > z$), la relación es positiva, es decir, cambios infinitesimales en S generan un aumento o disminución en las salidas, en la misma dirección. Cuando S aumenta, hay un cambio positivo en el número de salidas. Cuando S disminuye, hay, al contrario, un cambio negativo, lo cual, por supuesto, también depende del grado de diferencia entre los dos salarios y, por ende, del valor que tome el exponente β .

Pero si ($w > z$), la relación guardada es inversa entre q y S . Cuando S aumenta, hay un cambio negativo en las salidas; cuando disminuye, se da un cambio positivo en el número de salidas, lo cual también depende, como anteriormente lo mencionamos, de cuál sea la diferencia en salarios y el valor del exponente β .

Por otra parte, lo que podríamos denominar elasticidades, que podemos obtener tanto de salarios pagados a proporción de salidas, como de salarios de reserva a proporción de salidas, son un factor importante al hacer el análisis:

$$(17) \quad q_w = -\beta S w^{-(1+\beta)} z^\beta \frac{w^{1+\beta}}{S z^\beta} = -\beta$$

$$(18) \quad q_z = \beta S w^{-\beta} z^{\beta-1} \frac{z^{1-\beta}}{S w^{-\beta}} = \beta$$

Si el cambio no es infinitesimal, podemos decir que estas denominadas elasticidades son cambios porcentuales en la proporción de salidas promedio dando cambios porcentuales en los salarios pagados y en los salarios de reserva, que a su vez son iguales a la ponderación β ; es decir, el cambio porcentual en el salario pagado genera un cambio porcentual inverso en la proporción de salidas en magnitud β , y el cambio porcentual en el salario de reserva genera un cambio porcentual directo en la proporción de salidas, en la misma magnitud.

83

Teniendo en cuenta que al ponderador β podemos verlo como una elasticidad, los valores que puede asumir en valor absoluto son menores a uno (inelástica), iguales a uno (unitaria) y mayores a uno (elástica).

Analicemos cada caso:

a) β elástica: un cambio porcentual en el salario pagado genera un cambio porcentual inverso mayor en la proporción de salidas; es decir, el aumento porcentual en el salario pagado da como consecuencia una disminución porcentual mayor en la proporción de salidas y viceversa. Pequeños movimientos en el salario pagado tienen mayores consecuencias en la proporción de salidas. El mismo análisis puede hacerse para el salario de reserva.

Podemos pensar que cuando se dan cambios pequeños en el salario o en el salario de reserva y se generan reacciones mayores en la proporción de salidas, estamos tratando con un mercado laboral en el que hay buena información o donde se dan condiciones de muy bajo desempleo. Cuando las condiciones laborales son similares en las diferentes empresas, es porque estas pagan salarios iguales en sus diferentes puestos. Entonces, pequeños movimientos en el salario o en el salario de reserva causan mayores estragos en el número de salidas. Si una empresa paga un poco más de lo que pagan las demás, sus trabajadores están menos dispuestos a abandonar sus puestos de trabajo, pero los trabajadores de otras empresas sí se mostrarán interesados a dejarlos con tal de obtener ese mayor salario. Si la información es completa y oportuna, las otras empresas deben de aumentar sus salarios o conformarse con trabajadores con menor productividad. De alguna manera también estamos suponiendo un coste casi nulo en la movilidad del trabajador, pues un pequeño movimiento en el salario pagado produce un efecto mayor en las salidas. El mismo análisis puede hacerse para los salarios de reserva.

b) β unitaria: Una variación porcentual en el salario pagado o en el salario de reserva tiene como consecuencia una variación porcentual similar en el número de salidas.

El escenario ante una elasticidad unitaria es difícil de percibir, pues se tiene que dar una relación simétrica entre los movimientos en los salarios pagados y los salarios de reserva con las salidas, lo cual parece difícil de darse, o si se diese sería por mero azar.

84

c) β inelástica: esto quiere decir que cuando hay un cambio porcentual en el salario, hay un cambio porcentual inverso de menor magnitud en la proporción de salidas. También, si hay un cambio porcentual en el salario de reserva, hay un cambio porcentual directo de menor magnitud en la proporción de salidas. El escenario inelástico puede ser planteado en una atmósfera de incertidumbre o de alto desempleo, como la que caracterizan a las economías en las que nos enfocamos. En un marco como el anterior, es difícil que un trabajador abandone su puesto laboral por voluntad propia para buscar otro con mejores condiciones, pues en este caso la movilidad tiene un coste alto. Bajo estas condiciones, la mayoría de trabajadores tratan de mejorar sus condiciones laborales con certidumbre, es decir, los trabajadores buscan mejorar sus condiciones laborales, sin prescindir del trabajo actual. Una menor proporción de trabajadores dejan precipitadamente de trabajar cansados de las condiciones laborales en que se encuentran, sin ninguna certidumbre de en-

contrar otro en el corto plazo. La atmósfera de incertidumbre le abre la perspectiva al trabajador del significado que tiene su salario, pues pasa a ser un signo de estabilidad económica, psicológica, social, cultural y de salud para el trabajador; es decir, el salario influye en una gran cantidad de aspectos en la vida del trabajador como son su vejez, el futuro de su familia, el nivel de identidad cultural y escolaridad, el lugar que ocupa en la sociedad y, por lo tanto, el nivel de atención médica, política y jurídica que pueda recibir.

La información imperfecta se caracteriza por la diferencia que existe en la capacidad de los agentes para obtener información. Su conocimiento acerca del mercado de trabajo depende en mucho de sus características económicas, sociales, políticas y culturales y con las que cuente su familia –su dotación social. Cada individuo tiene información acerca del mercado laboral de acuerdo a su entorno social; obtenerla, implica un costo. De acuerdo a lo anteriormente planteado, hay una parte de la sociedad beneficiada por el sistema que puede crear ruido al interior del mismo, lo cual provoca que los otros participantes, como son los trabajadores, gasten recursos para deshacer este ruido creado artificialmente. El mayor costo que pagan, según nuestra perspectiva, es el miedo a quedar desempleados; dicho temor los obliga a aceptar puestos de menor rango y menores salarios y, si se dan las condiciones, una mayor carga laboral. En este sentido, podemos hablar que cambios en el salario pagado o en el salario de reserva solo propician cambios menores en la proporción de salidas.

Por lo comentado anteriormente, dejaremos fuera los valores absolutos de $\beta=1$; es decir, quedarán excluidas del análisis las posibilidades unitarias y elásticas, ya que con base en la economía planteada, en el mejor de los casos, podemos hablar de un mercado de trabajo con información imperfecta, donde la demanda puede diferir de la oferta. En el resto de este apartado trabajaremos con la posibilidad inelástica en el intervalo (0,1).

Bajo la formulación propuesta, se retoma el análisis inicial, por tanto, al sustituir nuestra condición en la ecuación (8), tenemos:

$$(19) \quad 1 = \alpha\beta S w^{-(1+\beta)} z^\beta$$

Despejando el salario, obtenemos:

$$(20) \quad w = (\alpha\beta S)^{\frac{1}{1+\beta}} z^{\frac{\beta}{1+\beta}}$$

Para articular teóricamente el análisis separamos la ecuación en dos componentes:

$$(21) \quad y \quad z^* = z \frac{\beta}{1+\beta}$$

El componente que llamamos k es una función no decreciente que depende de parámetros como el costo del adiestramiento, la denominada elasticidad y la sobrecualificación. Entre mayores sean estos parámetros, mayor será el crecimiento de la función y viceversa. Por su parte z^* , que es igual al salario de reserva ponderado por la incertidumbre prevaleciente en el mercado de trabajo, también resulta una función creciente.

Suponiendo que $z = [(1-U)w^* + Ub]$, donde U es la tasa de desempleo ($0 \leq U \leq 1$), w^* es el salario que puede ganar el trabajador en algún otro lugar de la economía y b la riqueza neta del trabajador. En un extremo no existe desempleo, cuando el desempleo es 0, el salario de reserva es igual al salario que puede ganar el trabajador en algún otro lugar, pero si el desempleo es 1, el salario de reserva es igual a la riqueza neta del trabajador; es decir, este se halla desempleado y solo dispone de su riqueza neta. En puntos intermedios, el salario de reserva depende de ambos factores.

86 Si podemos definir al salario de eficiencia como $w^{Ef} = k * z$, donde k representa un *mark up* sobre el salario de reserva, z , tenemos un modo eficaz de encontrar el salario de eficiencia. Pero en nuestro análisis no tenemos z sino z^* . Puede observarse que z^* crece conforme z lo hace, aunque en un sentido decreciente, puesto que se está tomando en cuenta la incertidumbre. En este sentido, a z^* le podríamos llamar el salario de reserva emergente, dado que conforme b crece, z^* también; es decir, entre mayor es la información más el salario de reserva emergente. Tanto el salario de reserva (z), como el salario de reserva emergente (z^*) son crecientes. Podríamos decir que son dos formas de medir el salario de reserva, lo único que cambia es la ponderación que le damos al salario de reserva emergente. Por tanto, y tan solo para facilitar el análisis, utilizaremos el salario de reserva en los siguientes cálculos. Entonces, retomando los resultados anteriores, tenemos que:

$$(22) \quad w^{Ef} = k[(1-U)w^* + Ub] \quad \text{donde} \quad k = (\alpha\beta S)^{\frac{1}{1+\beta}}$$

Si las empresas están motivadas para que $w = w^*$ obtenemos:

$$(23) \quad w = \frac{kU}{1-k(1-U)}b$$

Por tanto, agrupando términos, encontramos que el salario de eficiencia es:

$$(24) \quad w^{Ef} = \frac{U}{U - \left(1 - \frac{1}{k}\right)}b$$

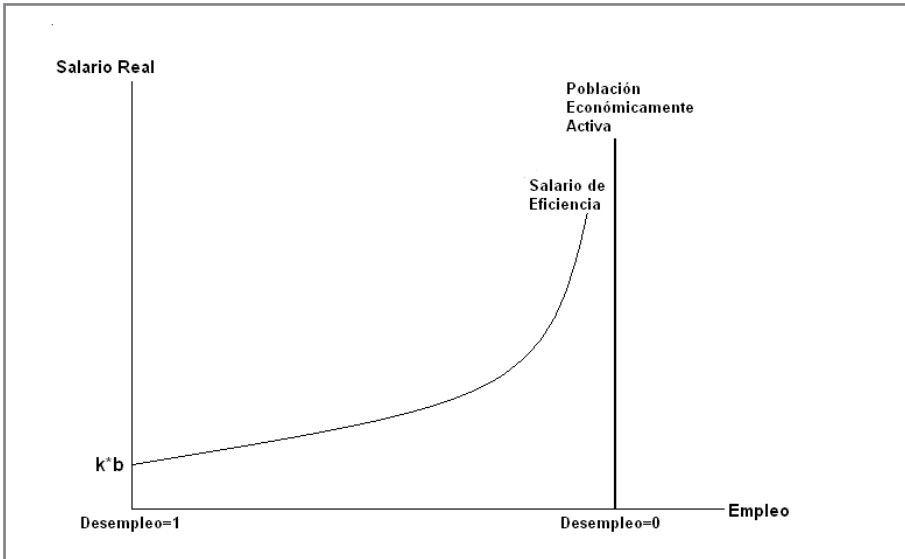
La curva de salario de eficiencia juega el mismo papel dado a la curva de salario real negociado en algunos modelos macroeconómicos de competencia imperfecta. Esto puede observarse en la gráfica 1.

Cuando un país está caracterizado por una situación como la que mencionamos al inicio de este trabajo, en donde existen pocos puestos de trabajo “buenos” y una gran cantidad de trabajos “malos” y, por lo tanto, una distribución del ingreso muy polarizada, en donde la capacitación¹³ para poder obtener un puesto de trabajo “bueno” tiene un costo alto. Puede pensar en un mercado laboral dual, en el cual solo las familias con altos ingresos pueden hacer que algunos de sus miembros obtengan la capacitación necesaria para poder competir por los puestos laborales “buenos”. Y, por otro lado, las familias con ingresos bajos poseen pocas posibilidades de sufragar los costos para hacer que algunos de sus miembros puedan acceder a estos trabajos. Por supuesto, se plantea esto en términos generales, pues hay excepciones. La dualidad en este caso fue creada por los costos de capacitación que tienen que ver con las variables que hemos manejado en el ensayo y si la distribución de ingreso no cambia, esta situación tiende a prevalecer.

-*Trabajadores con niveles de calificación altos*: cuando un trabajador tiene un mayor nivel de cualificaciones, el empleador puede estar dispuesto a gastar más dinero en su capacitación para un puesto específico, pues supone que ello redundaría en un mayor nivel de producto y beneficios para la empresa.

¹³ Aquí tenemos en mente, los costos que tiene la capacitación escolar de calidad y la información sobre el mercado laboral.

GRÁFICA 1



88

En este sentido, el patrón o empresario, por obvias razones, está dispuesto a ofrecer un mayor salario al trabajador con tal de retenerlo; claro, esto también depende de las circunstancias y del momento del mercado de trabajo; una de ellas, que podemos considerar es la más significativa, resulta el nivel al que se encuentre su tasa de desempleo.

Suponiendo que las cualificaciones estén relacionadas con el nivel de escolaridad y su calidad, tenemos que cualquier nivel de escolaridad conlleva un costo para el trabajador. Así, para obtener un mayor nivel de escolaridad y de calidad, se tiene que realizar un costo mayor; ello implica que la búsqueda de mayores niveles escolares y mayor calidad de la misma, tendrá que ir acompañada de mayores niveles de ingresos familiares o individuales y de una riqueza familiar suficiente. En este sentido, puede haber individuos o familias con una mayor dotación y con mayor información del mercado o con recursos para poder obtener esa información. La otra manera de acceder a estos puestos es tener una capacidad intelectual nata que pueda saltar las barreras de la información y las dotaciones familiares.

La ecuación propuesta para este tipo de trabajadores, sería como sigue:

$$(25) \quad w_A^{Ef} = \frac{U_A}{U_A - \left(1 - \frac{1}{k_A}\right)} b_A$$

En primera instancia, tenemos que la riqueza neta de estos trabajadores es alta, b_A , por lo que la tasa de desempleo, U_A , posee características propias y acordes para este tipo de trabajadores.

En cuanto a las variables relacionadas a k , podremos señalar, por principio de cuentas, que los costes de capacitación, α_A , para este tipo de trabajadores son mayores, pues los puestos que ocupan tienen mayores requisitos, las tareas a desarrollar resultan muy específicas y se necesitan conocimientos científicos o técnicos especializados. En segundo lugar, tenemos que la sobrecualificación es alta, S_A , pues dadas las circunstancias de la economía en cuestión y en específico su mercado laboral, es frecuente encontrar trabajadores con altas capacidades en puestos que no requieren del total de ellas. En tercer lugar, está el grado de incertidumbre, β_A . Para este segmento del mercado laboral, debemos pensar en una menor incertidumbre o una mayor información por parte de los trabajadores. Podemos suponer que una de las maneras de acceder a estos puestos es el contar con una mayor información.

$$(26) \quad k_A = (\alpha_A \beta_A S_A)^{\frac{1}{1-\beta}}$$

-Trabajadores con niveles de calificación bajos: Aquí ocurre exactamente el caso contrario. Un trabajador con menor nivel de calificaciones, es requerido para ocupar puestos laborales menores, por lo que el empleador está dispuesto a gastar menos dinero para capacitarlo en un puesto en específico. Las habilidades o calificaciones con que cuentan este tipo de trabajadores son, tan solo, un poco mayores a las necesarias para desarrollar el puesto. En este sentido, es difícil que este tipo de trabajadores implementen nuevas técnicas o tecnologías. Al empresario no le gusta gastar más en capacitación, si esta no tiene un efecto inmediato en el nivel de producto que se genera y un mayor nivel de beneficios para la empresa. El caso McDonald's es muy ilustrativo en este segmento del mercado, aunque los trabajadores tengan un nivel mayor al necesario para ocupar el puesto, los empresarios están poco dispuestos a ha-

cer un gasto alto en capacitación, pues la oferta de trabajo y el nivel de movilidad laboral son altos. Lo anterior beneficia al empresario, pues fija salarios estándar bajos para diferentes puestos con perfiles similares.

Por lo tanto, es obvio que un trabajador con un menor nivel de sobrecualificación, en el que el empleador no está dispuesto a gastar demasiado para adiestrarlo en el puesto específico, no tendría demasiados incentivos para retenerlo. Por ello, como lo mencionamos anteriormente, ante una oferta de trabajo con este tipo de cualificaciones alta, el empresario estaría siempre ofreciendo bajos salarios.

Esto también depende de las circunstancias en que se encuentre este segmento del mercado laboral y, principalmente, del nivel de su tasa de desempleo. También, como lo comentamos anteriormente, la calificación está relacionada a los niveles de escolaridad y su calidad, y dado que los dos tienen un costo, supondremos que a menor nivel de escolaridad y menor calidad, el costo realizado tiende a ser menor; por tanto, las familias que pueden realizar ese gasto son familias con bajas dotaciones y, por ello, con menor información del mercado y sin recursos para poder obtenerla.

La ecuación propuesta, en este caso varía en el sentido de que en el salario de eficiencia tenemos una riqueza neta del trabajador baja: b_B y un desempleo con desempeño propio, pues sus características difieren del antes mencionado.

90

$$(27) \quad w_B^{Ef} = \frac{U_B}{U_B - \left(1 - \frac{1}{k_B}\right)} b_B$$

También cambian las variables relacionadas a k . Por principio, podemos suponer menores costos de capacitación, α_B , los puestos que ocupan esta clase de individuos son puestos con menores requisitos; es decir, las tareas que desarrollan serán muy específicas y por lo general monótonas. En segundo lugar, se tiene que la diferencia entre el puesto ocupado y sus sobrecualificación es baja, S_B . Para ocupar ese tipo de puestos, se requiere de baja cualificación laboral. En tercer lugar, nos queda el grado de incertidumbre, β_B . En el caso de este segmento del mercado laboral debemos pensar en una mayor incertidumbre o una menor información por parte de los trabajadores.

Pero como anteriormente señalamos, la mayor información está relacionada con una mayor dotación o riqueza familiar e indirectamente con una mayor escolaridad; partiendo de esto y teniendo en mente la situación económica-política de estas economías, puede pensarse en una distorsión alta de la información, pues a una parte reducida de la población, privilegiada por el sistema vigente, le convendría generar ese ruido, con tal de seguir obteniendo beneficios y canonjías de ello. Mientras que otra parte, mayoritaria, resulta perjudicada, pues tiene que asumir el coste de la información o el no contar con ella. Esto último deviene una situación que nos da otro indicio por el cual se da una distorsión en el mercado laboral que propicia que no se dé una relación precisa entre puesto laboral y la cualificación con que cuenta el trabajador.

Esto lo podemos expresar de la siguiente manera:

$$(28) \quad k_B = (\alpha_B \beta_B S_B)^{\frac{1}{1-\beta}}$$

En las investigaciones sobre mercados de trabajo duales, en general, al segmento del mercado de trabajo que aquí denominamos de baja cualificación, se le describe como un sector en donde los salarios se establecen por medio de la competencia y existen suficientes puestos laborales para emplear a todos estos trabajadores, aunque como anteriormente lo señalamos, hablan de trabajos mal pagados, inestables y, por lo tanto, poco atractivos. En el presente trabajo, se han propuesto salarios de eficiencia para este sector; esto podría crear serias dudas o críticas, por lo cual, presentamos algunas razones del porqué lo hicimos. En este sentido, hemos planteado, en el presente ensayo, que existe desempleo en este sector y, por lo tanto, de entre todos los trabajadores existentes, el empresario o patrón procura encontrar a los de mayor productividad y una de las herramientas con que cuenta es ofrecer salarios de eficiencia. En este mismo sentido, hemos supuesto que los salarios pagados en este sector, aunque sean de eficiencia, son menores a los que se pagarían por el mismo puesto laboral en economías desarrolladas. Si los empresarios quisieran pagar salarios de competencia, dadas las características que hemos supuesto para esta economía, serían mucho más bajos que los de eficiencia – por el supuesto de abundante oferta de trabajo– lo que lleva a suponer que, en estas circunstancias, muchos de los trabajadores con mayores cualificaciones en este sector, buscarían emigrar a economías desarrolladas y si no lo pudieran hacer, tendrían la opción de trasladarse al sector informal de la eco-

nomía, buscando ganar mejores salarios.¹⁴ Es por estas razones que planteamos que el empresario del sector formal está motivado a pagar salarios de eficiencia y poder encontrar a los trabajadores con mayores cualificaciones – y mayor productividad– en el sector de baja calificación.

CONCLUSIONES

Se ha desarrollado una propuesta microeconómica novedosa, que trata de dar una respuesta a la génesis de los mercados de trabajo duales en un entorno de competencia imperfecta. Una división del mercado laboral entre trabajadores con bajas cualificaciones y trabajadores con altas cualificaciones. Una división basada en el gasto que está dispuesto a hacer el empresario en su capacitación, la información del mercado con que cuenta el trabajador, la diferencia entre sus habilidades y el puesto que ocupa y, por último, su condición socioeconómica.

El resultado del modelo es que al empresario solo le interesará pagar costes altos de capacitación de aquellos trabajadores con cualificaciones altas, pues su productividad aumentaría rápido y ello se vería reflejado inmediatamente en sus ganancias y la recuperación de la inversión que realizó. Por otro lado, dudaría en darle una alta capacitación a un trabajador con bajas cualificaciones, pues el costo sería alto y la recuperación del mismo sería tardada y siempre cabría la posibilidad de que estos trabajadores abandonen el puesto laboral, en busca de uno mejor con mayor sueldo. En este caso el empresario no podrá recuperar la inversión que realizó en el trabajador, por lo que la dualidad existente, bajo las condiciones antes señaladas, hará que aumenten las diferencias salariales al interior del mercado laboral.

Por último, en la teoría del capital humano se enfatiza las diferencias entre trabajadores, más que entre puestos laborales para determinar los ingresos de los trabajadores. En el presente ensayo se propuso una vía para aminorar la brecha en las economías duales.

¹⁴ Como podría ser el caso de economías como la economía mexicana, en donde los fenómenos de emigración hacia E.U. y el sector informal de la economía ganan una importancia cada vez mayor en su PIB.

BIBLIOGRAFIA

- Adsera, Alicia y Boix Carles (1998), “Must we choose? European unemployment, American inequality and the impact of education and labor market institutions”, discussion papers, marzo, Barcelona: Departament d’Economia i d’Història Econòmica e Institut d’Anàlisi Econòmica, CSIC.
- Barro, Robert J. (2001), “Human capital and growth”, en *The American Economic Review*, vol. 91, núm. 2, mayo, Pittsburgh, PA: American Economic Association.
- Bishop, John (1989), “Is the test score decline responsible for the productivity growth decline?”, en *The American Economic Review*, marzo, Pittsburgh, PA: American Economic Association.
- Blackburn, McKinley L., David E. Bloom y Richard B. Freeman (1990/91), “An era of falling earning and rising inequality?”, en *Brookings Review*, Winter, Washington, DC: The Brookings Institution.
- Bluestone, Barry y Harrison Bennett (1988), *The Great U-Turn: corporate restructuring and polarization of America*, New York: Basic Books.
- Borjas, G. J., R. B. Freeman y L. F. Katz (1996), “Searching for the effect of immigration on the labor market”, en *The American Economic Review*, mayo, pp. 247-51, Pittsburgh, PA: American Economic Association.
- Carlin, Wendy y David Soskice (1990), *Macroeconomics and the wage bargain, a modern approach to employment, inflation and the exchange rate*, Oxford, UK: Oxford University.
- Juhn, Chinhui, Kevin Murphy y Books Pierce (1993), “Wage inequality and the rise in returns to skill”, en *Economy*, vol. 10, núm. 3, junio, Chicago IL: The University of Chicago.
- Katz, Lawrence F. y Kevin M. Murphy (1992), “Changes in relative wages 1963-1987: supply and demand factors”, en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, núm. 1, pp. 35-78, febrero, Cambridge, MA: MIT.
- Krueger, Alan B. (1993), “How computers have changed the wage structure: evidence from Microdata, 1984-1989”, en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. CVIII, febrero, Cambridge, MA: MIT.
- Lewis, W. Arthur (1960), “Desarrollo económico con oferta ilimitada de mano de obra”, en *El Trimestre Económico*, vol. XXVII, núm. 108, México: FCE.
- Lloyd-Ellis, How (1999), “Endogenous technological change and wage inequality”, en *The American Economic Review*, marzo, Pittsburgh, PA: American Economic Association.
- McNabb, Robert (1981), “Further evidence of the relevance of the dual labor market hypothesis for the U. K.”, en *The Journal of Human Resources*, vol. XVI, núm. 3, Madison, WI: The University of Wisconsin.
- Mincer, Jacob (1989), “Human capital responses to technical change”, en *The National Bureau of Economic Research*, Working Paper núm. 3207, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Murphy, Kevin M. y Finis Welch (1989), “Wage premiums for college graduates: recent growth and possible explanations”, en *Educational Researcher*, mayo, Washington, DC: American Educational Researcher Association.
- Parente, Stephen Edward Prescott (1994), Barriers to technology adoption and development, en *The Journal of Political Economy*, vol. 102, núm. 2, abril, Chicago, IL: The University of Chicago.
- Stiglitz, Joseph E. (2002), *El malestar en la globalización*, México: Taurus.
- Salop, S. (1979), “A model of the natural rate of unemployment”, en *The American Economic Review*, núm. 69, pp. 117-125, Pittsburgh, PA: American Economic Association.
- Slaughter, Matthew (1999), “Globalization and wage: a tale of two perspectives”, en *The World Economy*, vol. 22, núm. 5, Julio, Oxford, UK – Boston, MA: Blackwell.