

# Observatorio Económico

## EEUU

31 mayo de 2011  
Análisis Económico

EEUU  
Jeffrey Owen Herzog  
jeff.herzog@bbvacompass.com

## El tamaño de la empresa y su correspondencia con el empleo

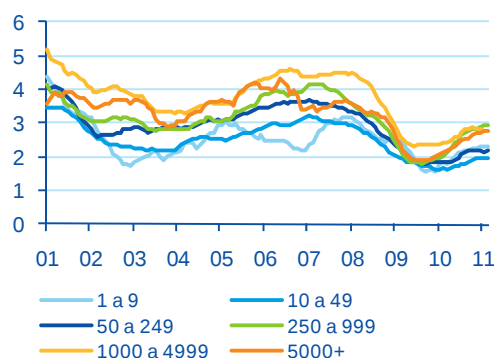
### Analizando el desempleo estructural mediante el tamaño de la empresa

- En la recesiones suele aumentar la incertidumbre sobre la eficiencia de la correspondencia
- La duración de un puesto vacante resulta mayor en las grandes empresas
- Diferentes tamaños de empresa comportan efectos de correspondencia únicos a corto y a largo plazo

### Una revisión más atenta de los datos JOLTS no oficiales

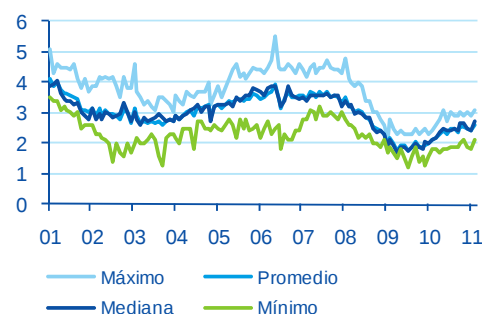
El Departamento de Estadísticas Laborales (BLS) está experimentando actualmente con datos sobre puestos vacantes en relación con el tamaño de una empresa, un proyecto surgido del análisis de la Encuesta sobre Puestos Vacantes y Rotación Laboral (JOLTS). Los datos JOLTS se observan atentamente para comprender mejor cómo funciona el desempleo estructural en la economía. La encuesta consigue este objetivo reuniendo información sobre puestos vacantes, contrataciones y despidos. El desempleo estructural representa la parte de la fuerza de trabajo que está desempleada a largo plazo como resultado de aptitudes inadecuadas o de baja calidad, cambios sectoriales en la economía, políticas practicadas en el mercado laboral u otros factores relacionados (consultar anteriores números de [Observatorio Económico](#)). El desempleo estructural constituye un serio problema no sólo para aquellos que están atrapados en el ciclo de desempleo de larga duración, sino también en lo que respecta a la política monetaria ya que afecta a la tasa natural de desempleo en la economía y por tanto, determina el grado de restricción necesario para combatir la inflación. En el presente resumen, hemos observado atentamente los puestos vacantes en relación con las clases de tamaño y sus repercusiones con respecto al desempleo estructural.

Gráfica 1  
Tasas de puestos vacantes por tamaño de empresa, PM6M %



Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

Gráfica 2  
Dispersión de tasas de puestos vacantes, %

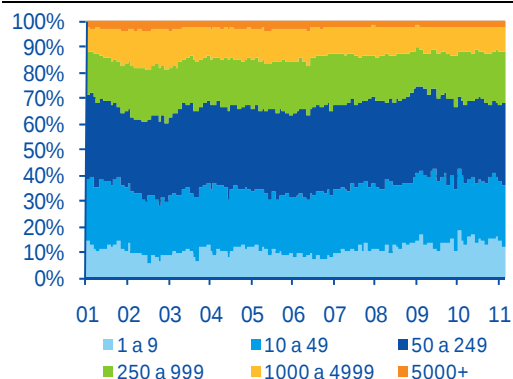


Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

Particularmente, estos datos tienen la ventaja de ofrecer información más actualizada sobre contrataciones y despidos por tamaño en relación con la información que ofrece el conjunto de datos de Dinámicas de Empleo Comercial de BLS (BED), que van dos trimestres retrasados. Asimismo, permite contemplar datos mensuales sobre los puestos vacantes en relación con el tamaño de la empresa, si bien el conjunto de datos sólo se remonta a diciembre de 2000. El primer paso consistirá en generar un promedio móvil de 6 meses en relación con los puestos vacantes y el tamaño de las empresas ya que los datos mes a mes resultan bastante volátiles. Las tres principales clases de tamaño (gráfica 1) suelen ser las que ocupan los primeros lugares en términos de puestos vacantes, si bien más adelante analizaremos de qué manera la cantidad (o el nivel) de los puestos vacantes se opone a esta tendencia. Las empresas con 250-999 empleados experimentaron la caída y recuperación más espectacular de todas las clases de tamaño durante la crisis y la reactivación más reciente. La tasa de puestos vacantes en relación con las empresas más pequeñas resulta tan escuálida como en la anterior recesión, pero las caídas en las tasas de vacantes que se aplican a las categorías de 10-49 y 50-249 resultan peores que en la anterior recesión. Las tasas de vacantes de las empresas son más bajas que las de la anterior recesión. Parece existir cierta distancia entre las empresas que tienen más de 250 empleados y aquellas que cuentan con un número menor. Otra forma de describir la tasa de puestos vacantes es mediante la dispersión de las tasas, lo que sugiere tanto una compresión de las tasas en relación con los tamaños de empresa como un cambio descendente en lo que respecta al historial de datos (gráfica 2). Parcialmente, esta restricción en las tasas de puestos vacantes constituye un factor propio de una recesión muy severa. El descenso general sugiere un ritmo de contratación más lento como consecuencia de la crisis. Aunque la serie de datos es muy corta, el peligro consiste en que este cambio descendente se convierta en algo permanente.

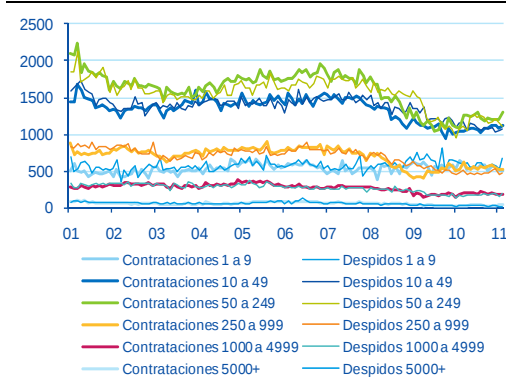
Sin embargo, cuando comprobamos la cantidad real de vacantes, la perspectiva sobre las tasas de puestos vacantes resulta distinta. Como sugiere la gráfica 3, el grueso de las vacantes es generado por las primeras tres clases de tamaños de empresas, lo cual se produce como resultado de sus tasas más altas de nacimiento y muerte en comparación con las empresas más grandes. El agitado proceso de destrucción creativa resulta más acusado en estas empresas. Las empresas más grandes tienden a ser más antiguas y a tener un crecimiento más lento, pero más estable. El BLS no menciona una salvedad: las vacantes en relación con las empresas más pequeñas resultan ligeramente modestas, mientras que las vacantes en relación con las empresas más grandes son un poco exageradas. De forma similar a lo que ocurre con los datos BED, también podemos generar cifras sobre contrataciones y despidos por clase de tamaño de empresa. Los datos sugieren un ligero descenso para la segunda y la tercera clase de tamaño más reducido, si bien estos dos grupos concentran la mayor parte de las contrataciones y despidos. Si cabe pensar en un ranking natural para estas clases de tamaño, la clase de tamaño más reducida y la clase de tamaño de 250-999 empleados han cambiado sus posiciones de acuerdo con los datos de los últimos dos años (gráfica 4).

Gráfica 3  
**Distribución de puestos vacantes por tamaño de empresa**



Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

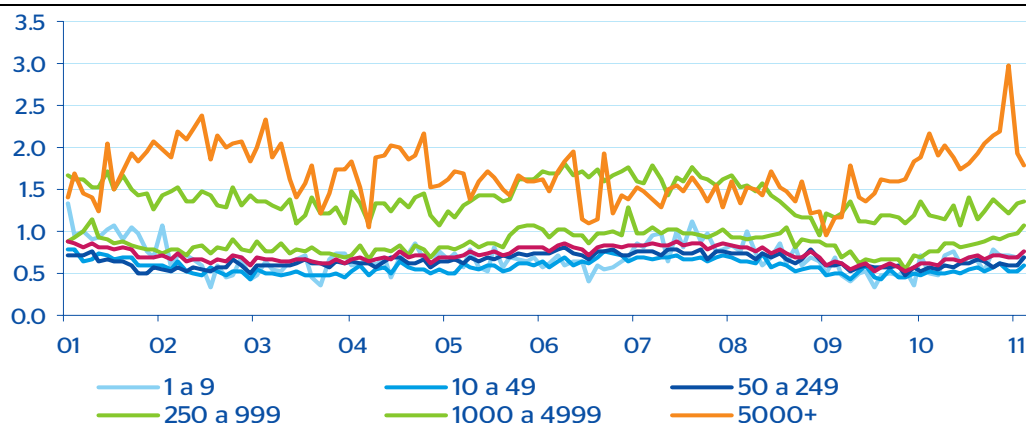
Gráfica 4  
**Contrataciones y despidos por tamaño de empresa, en miles**



Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

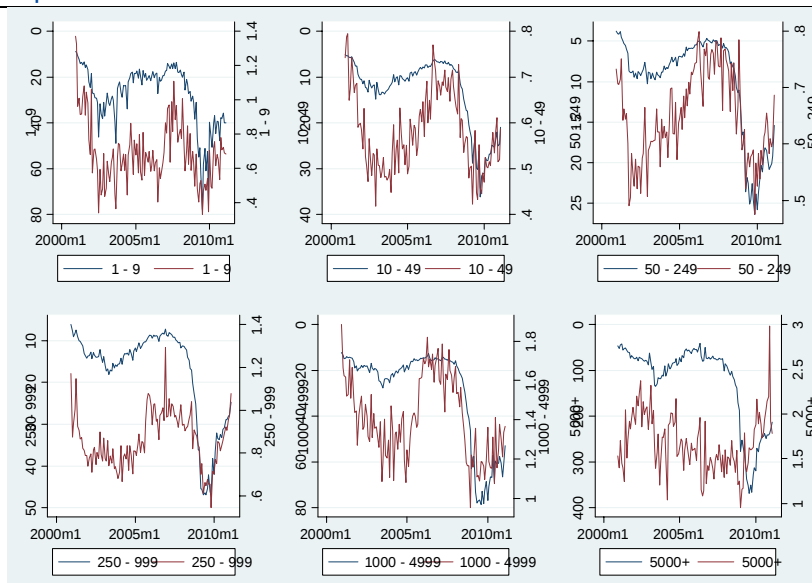
Estos indicadores resultan útiles a la hora de estimar la función de correspondencia, que es como se denomina el proceso en el que el desempleo coincide con los puestos vacantes y las eventuales contrataciones. Una forma simple de investigar el desempleo estructural consiste en concentrarse en la relación entre la contratación, los puestos vacantes y el desempleo. Puesto que ciertas clases de tamaños de empresa concentran la mayor parte de los puestos vacantes, las contrataciones y los despidos, cabría esperar que la función de correspondencia se ajustará de manera diferente según los tamaños de empresa. Ciertamente, las gráficas 5 y 6 aportan algunas pruebas que apoyan esta suposición. Las duraciones de los puestos vacantes son muy superiores en lo que respecta a las grandes empresas ya que tienen menor rotación de empleados, más estabilidad en términos de vida de empresa y probablemente dedican más tiempo al encaje de los trabajadores ya sea como resultado de la necesidad de mayor formación o de un grado de selectividad superior.

Gráfica 5

**Duración de las vacantes por tamaño de empresa**

Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

Gráfica 6

**Duración de las vacantes (vacantes/contrataciones) en relación a la tasa de desempleo/vacantes por tamaño de empresa**

Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

Desafortunadamente, sólo disponemos de una tasa de desempleo para el conjunto de la economía, así que nuestras estimaciones deben tener en cuenta el problema de la escala. Los tamaños de empresa responsables de la mayor parte de las vacantes, contrataciones y despidos son más representativos de la economía y por tanto se ajustan mejor a la función de correspondencia anteriormente examinada en estudios de desempleo estructural. No obstante, resulta interesante ver por qué razón empresas de ciertos tamaños no se comportan como cabría esperar.

Calculamos la función de correspondencia relacionando la duración de las vacantes (vacantes/contrataciones) y la tasa de desempleo/vacantes en relación con el volumen de contratación. Utilizamos un modelo simple y un modelo alternativo que descompone tanto los efectos a corto como a largo plazo de estas tasas de contratación. Las variables de largo plazo se calculan utilizando el filtro Hodrick-Prescott. En el Cuadro 1, nuestros resultados sugieren que la función de correspondencia no se aplica especialmente en lo que respecta a las empresas más pequeñas. Los resultados que se reflejan en el Cuadro 2 implican que el efecto a largo plazo de la duración de las vacantes sobre la contratación de las empresas más importantes no resulta particularmente significativo. En última instancia, los resultados sugieren que empresas de diversos tamaños experimentan efectos de carácter único tanto a corto como a largo plazo en relación con las contrataciones. Comprender las causas de los diversos efectos será crucial para combatir el desempleo estructural producido a causa de la recesión más profunda de la posguerra.

Cuadro 1

Variable dependiente: contrataciones por tamaño de empresa (más oscuro= p-valor superior al 10%)

|             | Tiempo  | Duración | Desempleo | Constante | R-cuadrada: |
|-------------|---------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 1 a 9       | 0.0014  | 0.06     | -0.04     | 6.16      | 0.17        |
| 10 a 49     | -0.0002 | 0.02     | -0.39     | 10.59     | 0.83        |
| 50 a 249    | -0.0011 | 0.25     | -0.29     | 8.31      | 0.92        |
| 250 a 999   | -0.0023 | 0.54     | 0.09      | 2.34      | 0.79        |
| 1000 a 4999 | -0.0019 | 0.67     | 0.20      | -0.06     | 0.82        |
| 5000+       | 0.0017  | 0.33     | -0.97     | 11.20     | 0.85        |
| Total       | -0.0007 | 0.23     | -0.21     | 8.54      | 0.89        |

Fuente: BBVA Research

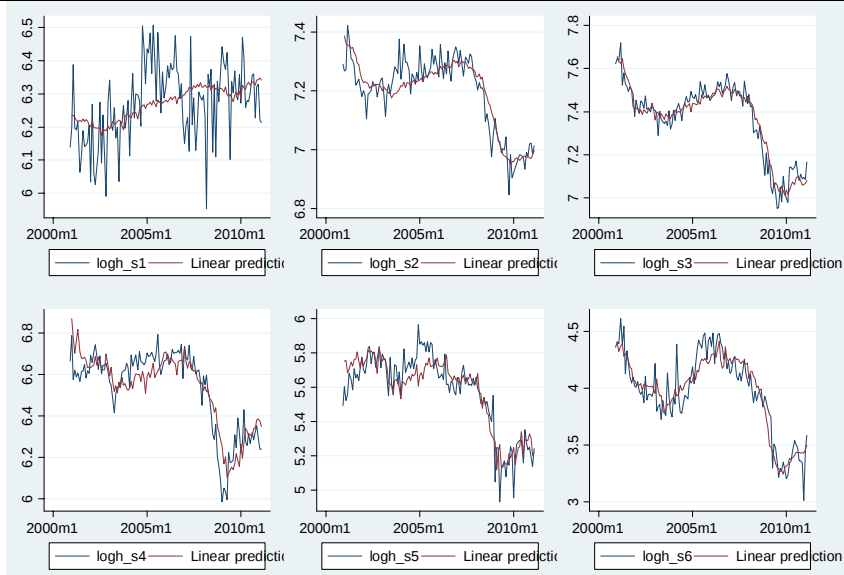
Cuadro 2

Variable dependiente: contrataciones por tamaño de empresa (oscuro= p-valor superior al 5%, más oscuro= p-valor superior al 10%)

|             | Tiempo | Corta duración | Desempleo de corta duración | Larga duración | Desempleo de larga duración | Constante | R-cuadrada: |
|-------------|--------|----------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|-----------|-------------|
| 1 a 9       | 0.003  | 0.368          | 2.158                       | 0.132          | -0.376                      | 6.182     | 0.246       |
| 10 a 49     | 0.002  | 1.399          | -2.167                      | -1.804         | -1.780                      | 35.986    | 0.894       |
| 50 a 249    | -0.009 | 1.611          | -2.720                      | 3.852          | 3.261                       | -47.297   | 0.946       |
| 250 a 999   | -0.002 | 3.140          | 2.684                       | 2.393          | 1.233                       | -25.632   | 0.870       |
| 1000 a 4999 | 0.000  | 3.369          | 2.545                       | 2.253          | 1.545                       | -27.692   | 0.889       |
| 5000+       | 0.001  | 1.889          | -6.120                      | -0.596         | -1.939                      | 28.429    | 0.858       |
| Total       | 0.000  | 3.744          | 1.118                       | 0.224          | -0.401                      | 5.405     | 0.933       |

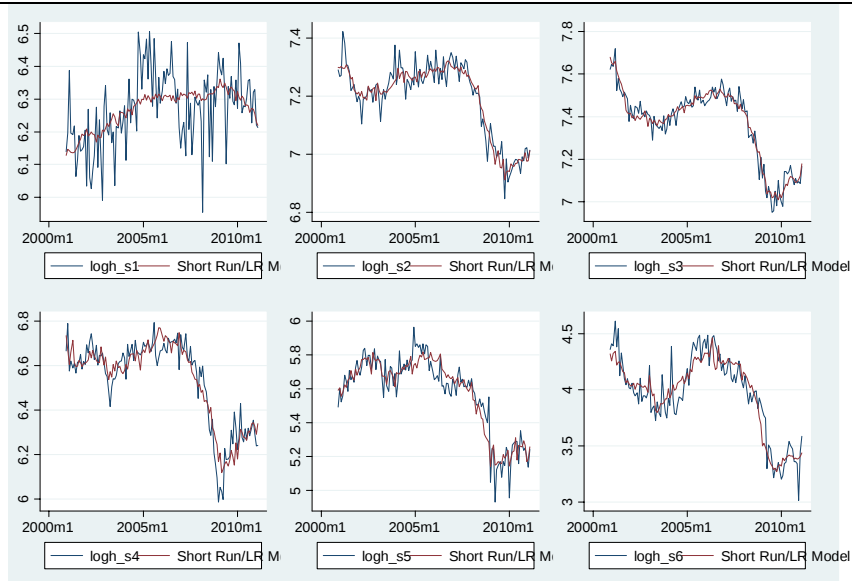
Fuente: BBVA Research

Gráfica 7

**Modelo real de función de correspondencia OLS en relación con el modelo ajustado**

Fuente: BBVA Research

Gráfica 8

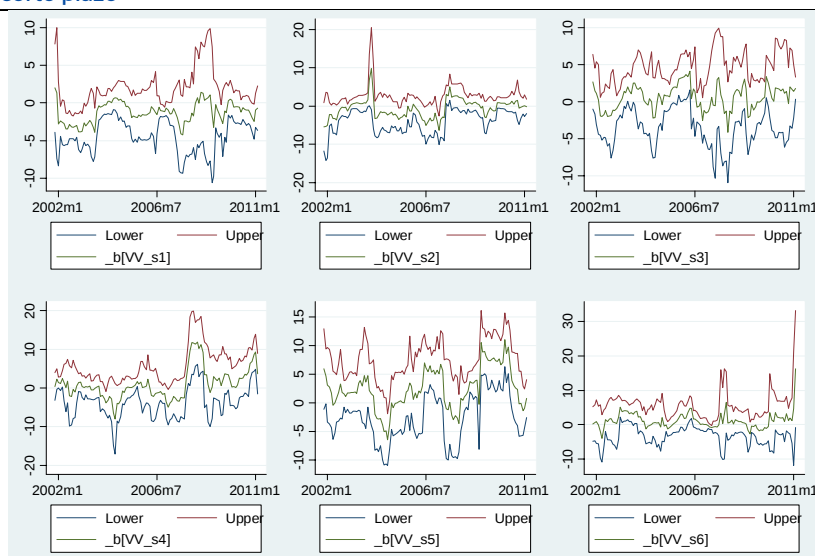
**Modelo real de corto y largo plazo en relación con el modelo ajustado**

Fuente: BBVA Research

Otro problema a tener en cuenta en relación con los modelos es que pueden existir propiedades variables con respecto al tiempo o, dicho de otro modo, el efecto de las variables con respecto a las contrataciones puede variar en relación al tiempo. Esto puede implicar cambios estructurales que afecten a determinadas clases de tamaño de empresas y al suministro de mano de obra en la economía. Nuestros resultados implican ciertos desplazamientos de los coeficientes con respecto al tiempo, si bien el periodo de tiempo analizado es muy corto. Un elemento claro que se desprende de las series de regresiones de ventana rodante es que la incertidumbre en relación con el valor de los coeficientes de la función de correspondencia tiende a aumentar durante las recesiones para todas las clases de tamaños de empresas.

Gráfica 9

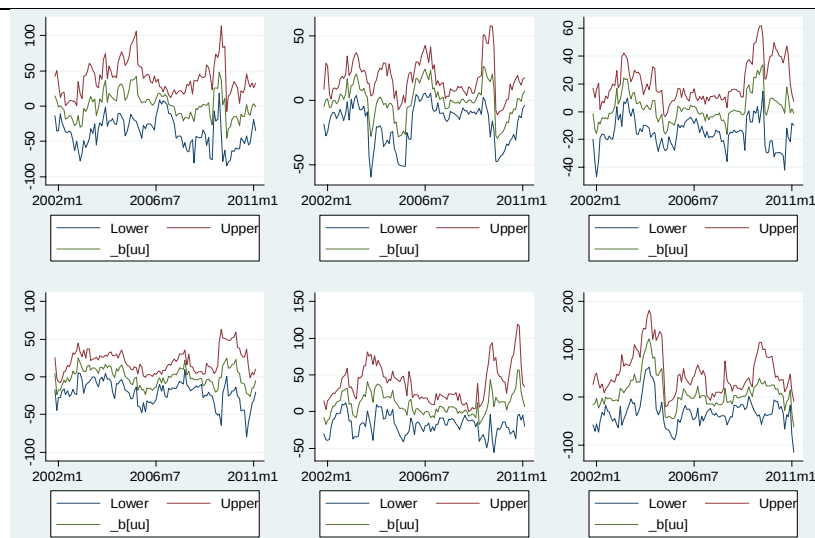
**Estimaciones de ventana rodante del modelo SR/LR en relación con el coeficiente de duración de vacantes a corto plazo**



Fuente: BBVA Research

Gráfica 10

**Estimaciones de ventana rodante del modelo SR/LR en relación con el coeficiente de tasa UV a corto plazo**

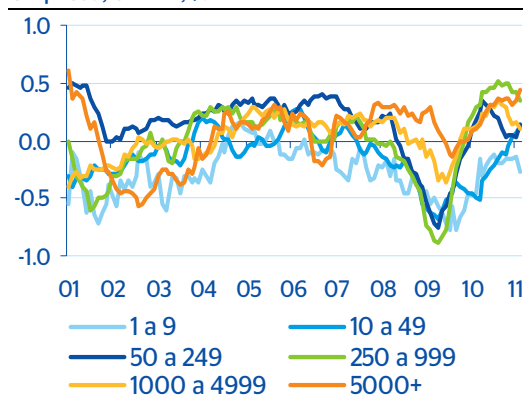


Fuente: BBVA Research

## Conclusión: creación de empleo y desempleo estructural

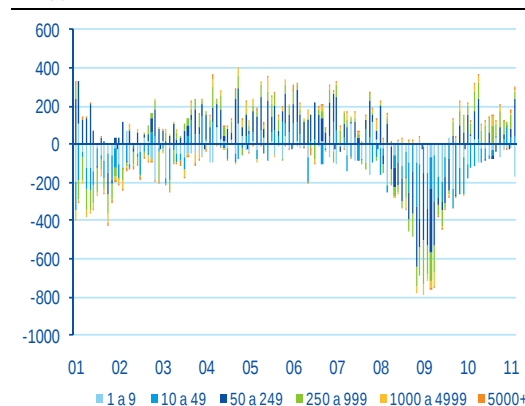
Hemos establecido que el segundo, tercer y cuarto tamaños más importantes de empresas suponen el grueso de los puestos vacantes y coinciden con nuestras expectativas tal como indican los principios económicos del mercado laboral. Sin embargo, el ritmo y la magnitud no se desarrollan necesariamente con el ímpetu que deseáramos. Para unir los puntos, tenga en cuenta las gráficas 11 y 12, que describen la contribución a la creación de empleo neto en términos de tasas y número de contrataciones. Las empresas con 50-249 empleados y 250-999 empleados están contribuyendo positivamente a los recientes avances en la brecha de contratación, que es la diferencia entre las contrataciones y los despidos que se producen cada mes. Las empresas más pequeñas están luchando tanto en términos de creación neta de empleo como de contribución a la contratación neta y muestran distintas propiedades de correspondencia, probablemente a causa de la alta tasa de nacimientos de empresas en esta categoría de tamaño. Las empresas más grandes muestran una alta tasa de creación de empleo neto, pero una vez más dichas empresas están mostrando una función de correspondencia distinta y también representan las duraciones más altas en términos de vacantes. Nuestros resultados indican que el grueso de la eficacia de correspondencia se produce en la parte central de las categorías de tamaños. Los esfuerzos para combatir el desempleo estructural deben centrarse en estos tamaños de empresas, hasta el punto de que la alta duración de las vacantes de las empresas más grandes se convierta en un hecho inamovible de la economía. Si la alta duración de las vacantes en las grandes empresas no constituye un hecho permanente -tal vez datos a más largo plazo revelen otra cosa- entonces dichas empresas pueden presentarlo como un elemento identificativo de sus políticas. Nuestra suposición inicial es que esta tendencia es la más importante debido a los elevados costos de amortización que supone entrar en el mercado para las empresas. Asimismo, pensamos que el fracaso de las empresas más pequeñas (de 1 a 9 empleados) a la hora de ajustarse a la función de correspondencia se produce como resultado de las vicisitudes del mundo empresarial antes que constituir un fracaso de los mercados laborales. Sin embargo, hemos establecido que las empresas más importantes mantienen duraciones de vacantes más largas y tienen dinámicas a largo y a corto más inciertas que las empresas de otros tamaños. A pesar de que la incertidumbre sobre su eficiencia en relación con la correspondencia ha aumentado, hasta el momento las tres clases centrales de tamaños de empresa siguen siendo representativas en lo que respecta a la función de correspondencia.

Gráfica 11  
Creación neta de empleo por tamaño de empresa, 6MMA, %



Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

Gráfica 12  
Contribución a la brecha de empleo, histórico, en miles



Fuente: BLS (no oficial) y BBVA Research.

### AVISO LEGAL

Este documento ha sido preparado por BBVA Research del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) en su propio nombre y en nombre de sus filiales (cada una de ellas una compañía del Grupo BBVA), y se facilita exclusivamente a efectos informativos. La información, opiniones, estimaciones y previsiones contenidas en este documento hacen referencia a su fecha específica y están sujetos a cambios que pueden producirse sin previo aviso en función de las fluctuaciones del mercado. La información, opiniones, estimaciones y previsiones contenidas en este documento han sido recopiladas u obtenidas de fuentes públicas que la Compañía estima exactas, completas y/o correctas. Este documento no constituye una oferta de venta ni una incitación a adquirir o disponer de interés alguno en valores.