

La Gran Reasignación de Recursos Económicos a Causa del COVID-19*

José María Barrero[†]

22 de mayo de 2020

No es ningún secreto que la pandemia generada por el coronavirus que produce el COVID-19 ha tenido efectos muy negativos sobre la economía mundial. Para México este impacto negativo puede ser incluso más profundo, dada la dependencia de su economía en las exportaciones manufactureras y petroleras al igual que del turismo (Harrup, 2020). Algunos analistas esperan que la caída en el producto interno bruto sea de hasta 8 por ciento en 2020, con una muy lenta recuperación (Juárez, 2020). Pero hay más detrás del choque del COVID-19 sobre la economía. Al mismo tiempo que la actividad económica se contrae, muchos negocios han visto incrementos de demanda y han tenido que movilizar trabajadores para suplir esa demanda (Bender y Dalton, 2020). Esta característica de la actual crisis económica es fundamental para diseñar políticas que fomenten la recuperación a la crisis, tanto en Estados Unidos y México como en otros países.

En un reciente artículo, escrito junto con Nick Bloom (Universidad de Stanford) y Steven J. Davis (Booth School of Business de la Universidad de Chicago), concluimos que la crisis del COVID-19 también ha sido un gran “choque de reasignación.” Es decir, el COVID-19 ha provocado grandes reasignaciones de recursos y demanda de unos sectores y empresas hacia otros, generando lo que podría ser una transformación fundamental de la economía de mercado del siglo XXI. Nuestros argumentos se basan, preliminarmente, en evidencia de casos particulares de reasignación que se han reportado en la prensa. Luego, analizamos evidencia sistemática

* Esta nota resume el artículo titulado “[COVID-19 Is Also a Reallocation Shock](#)” de Barrero, Bloom, y Davis (2020).

[†] Departamento Académico de Administración (Business School), Instituto Tecnológico Autónomo de México, jose.barrero@itam.mx, www.jmbarrero.com

proveniente de expectativas empresariales, con la que confirmamos y cuantificamos los patrones que se asoman en los casos particulares.

Varios reportes de prensa presentan evidencia clara y concreta de que el COVID-19 ha generado reasignación de recursos y demanda en la economía estadounidense. Al desencadenarse la crisis, los consumidores incrementaron sus compras de artículos de hogar y comida en supermercados, llevando a que Walmart en Estados Unidos contratara unas 150 mil personas entre marzo y abril con planes de contratar unas 50 mil más (Nassauer, 2020). Igualmente, ha habido un fuerte movimiento en la demanda hacia ventas por internet, llevando a Amazon a contratar unas 100 mil personas en abril y buscar unas 75 mil más (Koetsler, 2020). Se han visto aumentos similares en empresas que prestan servicios de entrega de comida y productos de supermercado. Por ejemplo, las cadenas de pizza a domicilio como Domino's y Papa John's añadieron unos 10 mil y 20 mil repartidores, respectivamente, mientras Estados Unidos encerraba a su población (Bender y Dalton, 2020; Bandolm, 2020). Incluso se han visto alianzas entre empresas que se han afectado positiva y negativamente, de manera que los trabajadores que no se necesitan, por ejemplo, en hoteles Hilton, pueden moverse a trabajar en CVS Healthcare donde la demanda por trabajadores se ha incrementado (Weber, 2020).

La evidencia anecdótica reportada en la prensa da ejemplos concretos de la reasignación de empleos y actividad económica que hemos visto gracias a la pandemia del COVID-19. Pero un par de anécdotas no necesariamente reflejan la realidad sistemática, por lo que en el artículo examinamos si la misma reasignación se ha visto en el Survey of Business Uncertainty (SBU), una encuesta recolectada por la Reserva Federal de Atlanta y desarrollada en conjunto con investigadores de las Universidad de Stanford y del Booth School of Business de la Universidad de Chicago.

El SBU encuesta un panel de ejecutivos empresariales mensualmente acerca de sus expectativas sobre la evolución del número de empleados y ventas de su propia empresa durante los doce meses o cuatro trimestres siguientes a la fecha de la encuesta. Altig et al. (2020) presentan más detalles sobre el SBU, su metodología y desarrollo, algunos de los cuales también se encuentran en la página de la encuesta [aquí](#).

Utilizando las expectativas de crecimiento en el número empleos de cada empresa que participa en el SBU, medimos la reasignación esperada con una serie de tiempo que agrega, mensualmente:

- El crecimiento bruto esperado en el número de empleos entre aquellas empresas que esperan crear empleos en el año siguiente a la encuesta, *más*
- La disminución bruta esperada en el número de empleos entre aquellas empresas que esperan reducir sus empleados durante los doce meses siguientes, *menos*
- El valor absoluto del crecimiento neto en empleos que implican las expectativas de todas las empresas de la encuesta.

Dividimos cada uno de los componentes de la serie por el número total de empleos en cada mes para obtener la ***tasa esperada de reasignación*** de empleos en exceso de la reasignación necesaria para sustentar el cambio neto esperado en empleos. De igual manera, creamos una serie que mide la reasignación de ventas empresariales utilizando las expectativas de crecimiento en ventas. Con ambas series innovamos sobre otros estudios porque nuestro trabajo mide la reasignación ***esperada en el futuro***, en lugar de la reasignación ***realizada en pasado*** que ha sido el enfoque de una gran literatura, partiendo de los estudios de Dunne, Roberts y Samuelson (1989) y Davis y Haltiwanger (1992). Dada la intensidad y la rapidez con que la pandemia azotó al mundo, vemos muy oportuno construir medidas que pronostican la evolución de la economía casi en tiempo real.

Nuestras medidas de reasignación esperada de empleos y ventas sugieren que, ante la llegada de la crisis del COVID-19, los empresarios en Estados Unidos prevén una transformación de la economía norteamericana. La figura adjunta muestra la evolución de la reasignación esperada junto con las expectativas de crecimiento de empleos y ventas.

La tasa de reasignación esperada de empleos pasa de un nivel del 1.5 por ciento en enero de 2020 a un 5.4 por ciento en abril; es decir, se multiplica por un factor de 2.4 relativo al promedio de la serie entre 2017 y enero 2020. La reasignación esperada en ventas igualmente se incrementa hasta casi el 4 por ciento en abril y marzo, unas 3.9 veces más alto que su promedio en el par de años anteriores a la crisis. Estas cifras indican que muchas empresas prevén contraerse durante el año terminado en marzo y abril de 2021, pero al mismo tiempo otras prevén crecer, generando reasignación de ventas y empleos entre unas y otras. Es de esperarse que haya reasignación, incluso

en épocas de expansión económica, porque siempre hay empresas que crecen, otras que se contraen y algunas que nacen mientras otras mueren. Nuestros resultados, sin embargo, indican que los empresarios estadounidenses prevén mucha más reasignación en el año que sigue a la llegada de la crisis del COVID-19 que en los años y meses de expansión que la antecedieron. En pocas palabras, debemos esperar grandes cambios en la estructura de la actividad de económica en Estados Unidos en el corto y mediano plazo.

Encontramos más evidencia de la reasignación que vive la economía norteamericana si miramos los cambios en el personal que han sufrido desde el inicio de marzo las empresas que participan en el Survey of Business Uncertainty. La encuesta de abril de 2020 incluyó dos preguntas especiales. La primera preguntaba a los encuestados qué cambios hubo en la cantidad de personal entre el inicio de marzo y el momento de la encuesta a mediados de abril. La segunda hacía una pregunta similar, pero enfocándose en las cuatro semanas siguientes a la encuesta; es decir, entre mediados de abril y mediados de mayo. La tabla adjunta agrega las respuestas a estas preguntas.

Muchas empresas que contestaron la encuesta han venido reduciendo su personal. Entre despidos y licencias temporales no remuneradas, las empresas que se contraen esperan reducir sus empleados un 12.8 por ciento entre el inicio de marzo y mediados de mayo. Pero al mismo tiempo hay empresas que se han venido expandiendo. En promedio, aquellas empresas que se han expandido incrementarían su número de empleados en un 3.8 por ciento relativo al inicio de marzo. Al desencadenarse la crisis en Estados Unidos, por tanto, **se crearon 3 nuevos empleos por cada 10 empleos que se perdieron**. De nuevo, esta cifra demuestra una importante reasignación de empleos de unas empresas a otras, al mismo tiempo que vemos una pronunciada contracción económica.³

Basándonos en las mismas cifras sobre despidos y empleos, en el artículo resaltamos que a mediados de abril un 77 por ciento, es decir la gran mayoría, de reducciones en el personal reportadas en la encuesta son, en principio, temporales. Nuestra perspectiva es que muchas de estas

³ En Barrero, Bloom, y Davis (2020) igualmente señalamos que el registro de nuevas empresas en Estados Unidos ha disminuido en un 30 por ciento tras la llegada el COVID-19 (relativo a 2019), pero todavía hay miles de nuevos registros de empresas con la intención de crear nuevos empleos (Weekly Business Formation Statistics, US Census Bureau).

licencias o despidos temporales pueden fácilmente convertirse en despidos permanentes a medida que la crisis se extiende y más negocios opten por cerrar permanentemente. Puede ser también que algunos trabajadores despedidos, en principio permanentemente, logren volver a su empleo al final de la crisis. Basándonos en evidencia histórica sobre la proporción de despidos temporales que se vuelven permanentes y viceversa de un estudio de Katz y Meyer (1990), estimamos que un 42 por ciento de los empleos que se han perdido hasta mediados de mayo durante la crisis del COVID-19 resultarán en despidos permanentes. Esta cifra pone en perspectiva la magnitud de la actual crisis.

Dada la magnitud de la crisis del COVID-19 y su carácter de “choque de reasignación” es fundamental considerar qué políticas gubernamentales pueden promover la recuperación de la economía una vez termine el periodo de emergencia aguda. Con mis coautores señalamos que muchas de las políticas que ha implementado el gobierno norteamericano—al igual que políticas similares en otros países—están diseñadas para aliviar el impacto agudo de los encierros provocados por la pandemia, pero también desincentivan la respuesta de las empresas y trabajadores al choque de reasignación asociado a la crisis.

Por ejemplo, en Estados Unidos los trabajadores despedidos o bajo licencia no remunerada tienen derecho a recibir pagos por seguro ante el desempleo. Como parte de las medidas de emergencia implementadas hacia finales de marzo, el Congreso norteamericano aumentó el monto del seguro en US \$600 por semana hasta el fin de julio de 2020. Esta medida claramente tiene como objetivo brindarles alivio económico a aquellos hogares con trabajadores desempleados. Es más, los pagos del seguro son más altos para una proporción significativa de la población trabajadora, lo cual incentiva a esa población a pedir licencia no remunerada y en cambio recibir mayores ingresos del seguro de desempleo (Ganong, Noel y Vavra, 2020). En el contexto de la pandemia, este incentivo también ayuda a prevenir el esparcimiento de la enfermedad al fomentar que los trabajadores se queden en casa.

Dado que el COVID-19 ha generado y continuará generando reasignación de recursos económicos, si el Congreso decide mantener el nivel elevado de seguro por desempleo, esto podría generar una recuperación económica más lenta. En respuesta al gran choque de reasignación habrá sectores y

empresas que necesitan más trabajadores en respuesta a la crisis. Si la mayor parte de la población desempleada recibe generosos subsidios mientras se queda en casa, no será posible para aquellas empresas que han recibido mayor demanda y productividad crecer. Esto último podría extender la crisis e igualmente estancar la productividad por mayor tiempo. Pero tampoco es claro que eliminar los altos beneficios inmediatamente sea óptimo, pues podría generar una disminución en la demanda de los consumidores que también podría debilitar la recuperación económica.

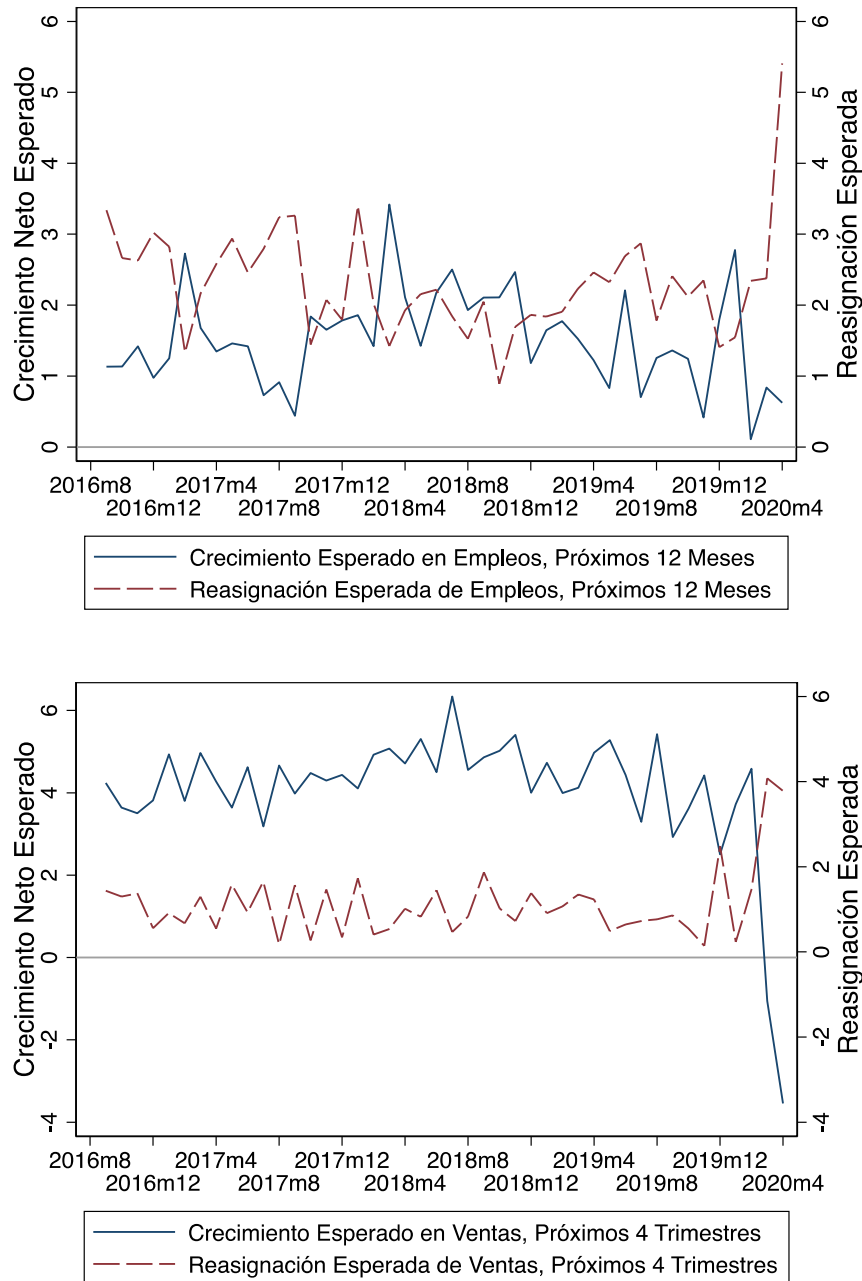
Los subsidios que le ha dado el gobierno norteamericano a pequeñas y medianas empresas a través del Paycheck Protection Program también debilitan la respuesta al choque de reasignación. Bajo este programa, muchas pequeñas y medianas empresas pueden solicitar préstamos para pagar su nómina y sus costos fijos en el corto plazo. Estos préstamos se convierten en subvenciones (es decir, no es necesario devolver el dinero) *si la empresa mantiene el número de empleados que tenía al comenzar la crisis*. Si, en cambio, despiden a algunos de ellos deben devolver una proporción del dinero igual a la fracción de empleados despedidos. Esta política, de nuevo, tiene el claro objetivo de brindarle alivio a aquellas medianas y pequeñas empresas cuyas ventas se han disminuido y al mismo tiempo les permiten seguir pagándole a sus trabajadores, así aliviando la situación para ellos también.

El problema, entonces, es que muchos de estos negocios en el mediano o largo plazo podrían emerger de la crisis de forma muy distinta que como la comenzaron. Algunos cerrarán y otros tendrán que reinventar su modelo de negocio (por ejemplo, enfocándose en vender por internet). Pero el incentivo que les da el Paycheck Protection Program es a mantenerse como venían antes de la crisis, a congelarse criogénicamente en el corto plazo. De nuevo, la política se diseñó para aliviar el sufrimiento de los pequeños y medianos empresarios y sus trabajadores. En la medida en que la economía comience a abrirse de nuevo, sin embargo, el programa podría tener el efecto secundario de empujar contra el choque de reasignación asociado al COVID-19, posiblemente haciendo la recuperación más lenta y manteniendo la productividad económica a la baja por un periodo extendido.

En el artículo enfatizamos que nuestro objetivo es informar sobre algunos posibles costos de las políticas que ha implementado el gobierno norteamericano en cara al choque de reasignación. No

pretendemos hacer una evaluación completa de los costos y beneficios de estas políticas. Aunque nuestra evidencia se enfoca en la economía de Estados Unidos, es claro que el choque de reasignación es similar en otros países como México. Por tanto, las lecciones de este estudio también aplican para la respuesta del gobierno mexicano a la crisis y la recuperación.

Figura. Tasas de crecimiento y reasignación esperadas en el próximo año



Notas: La primera figura muestra la evolución de las expectativas de crecimiento (neto) de empleos y la reasignación esperada de empleos en los 12 meses siguientes a cada encuesta mensual del Survey of Business Uncertainty. La segunda muestra la evolución de las expectativas de crecimiento (neto) en ventas y reasignación esperada de ventas en los cuatro trimestres siguientes a cada encuesta mensual del Survey of Business Uncertainty. En ambos casos, la tasa reasignación se refiere a la reasignación en exceso de la que sería necesaria para sustentar el cambio neto en empleos o ventas esperado en el año siguiente. Ambas figuras aparecen originalmente en Barrero, Bloom y Davis (2020), aquí traducidas al español.

Tabla: Cambios brutos en la cantidad de personal en respuesta al COVID-19

Preguntas en la encuesta: Nos gustaría preguntarle cómo la evolución de la situación del coronavirus ha afectado la cantidad de personal en su empresa

- Desde el 1 de marzo, hemos hecho los siguientes cambios en el personal como respuesta a la evolución de la situación del coronavirus.
- En las próximas cuatro semanas esperamos hacer los siguientes cambios en respuesta a la evolución de la situación del coronavirus.

Periodo durante el cual se llevó a cabo la encuesta: April 13-24, 2020

Las cifras reportadas son medias ponderadas por el tamaño de cada empresa y expresadas como porcentaje del número de empleos que tenía la empresa al 1 de marzo de 2020	Entre el 1 de marzo y mediados de abril	En las próximas cuatro semanas	Total
Cambio neto en personal	-10.0 (1.18)	-0.9 (2.02)	-10.9
Reducción bruta de personal	10.9 (1.16)	4.0 (0.69)	14.9
Despidos permanentes	0.9 (0.18)	0.7 (0.23)	1.6
Despidos temporales y licencias no remuneradas	8.5 (0.95)	2.9 (0.49)	11.4
Disminución de contratistas y temporales	1.6 (0.63)	0.5 (0.36)	2.1
Aumento bruto de personal	0.9 (0.16)	3.1 (1.88)	4.0
Contratación de nuevos empleados	0.8 (0.16)	3.0 (1.88)	3.8
Nuevos contratistas y temporales	0.1 (0.03)	0.1 (0.05)	0.2
Número de respuestas	368	341	

Notas: Esta tabla aparece originalmente en Barrero, Bloom, y Davis (2020), traducida aquí al español. Las cifras fueron calculadas por los autores del estudio basadas en la encuesta de abril de 2020 del Survey of Business Uncertainty. Entre los paréntesis se reportan los errores estándar de cada cifra.

Bibliografía

- Bandolm, Lana, 2020. "[Papa John's Plans to Hire 20,000 Workers During Coronavirus Outbreak](#)," *Forbes*, 23 de marzo de 2020.
- Barrero, Jose Maria, Nick Bloom, y Steven J. Davis, 2020 "[COVID-19 Is Also a Reallocation Shock](#)," Working Paper No. 27137, National Bureau of Economic Research.
- Bender, Ruth y Matthew Dalton, 2020. "[Coronavirus Pandemic Compels Historic Labor Shift: Outbreak Reshapes Job Market as Some Sectors Shut Down, Other See Demand Surge](#)," *Wall Street Journal*, 29 de marzo 2020.
- Ganong, Peter, Pascal Noel y Joseph Vavra, 2020. "US Unemployment Insurance Replacement Rates During the Pandemic," Working Paper.
- Harrup, Anthony, 2020. "[Mexico's Economy Shrinks as Coronavirus Takes Toll](#)," *Wall Street Journal*, 30 de abril de 2020.
- Juárez, Edgar, 2020. "[Banco Base estima que el PIB de México recuperaría su nivel pre-crisis, al menos, hasta dentro de cuatro años](#)," *El Economista*, 15 de mayo de 2020.
- Katz, Lawrence F. y Bruce D. Meyer, 1990. "The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment," *Journal of Public Economics*, 41, no. 1, 45-72.
- Koetsler, John, 2020. "Amazon Hired 100,000 People Last Month. Now It's Hiring Another 75,000," *Forbes*, 13 April 2020.
- Nassauer, Sarah, 2020. "[Walmart's Coronavirus Challenge Is Just Staying Open](#)," *Wall Street Journal*, 17 de abril de 2020.