



EDICIÓN CCCXII
LUNES, 15 DE OCTUBRE DE 2018

REPORTE REGIONAL



NACIONAL



Francisco Huerta Benites
Economista y presidente del Instituto de Economía y Empresa

En cursos de microeconomía avanzada que he tenido ocasión de compartir con estudiantes de economía, a menudo planteaba la pregunta: ¿Influye la productividad de la empresa en el salario que paga? Había respuestas variadas.

De acuerdo a la teoría microeconómica (TM) estándar, no; pues las empresas carecen de poder para fijar los salarios cuando los mercados son perfectamente competitivos, lo único que pueden hacer es contratar a trabajadores que necesitan para cada tipo de trabajo con su respectivo salario de mercado.

La realidad y teorías modernas

Es evidente que esta visión está reñida con la percepción que tiene la gente. Algunas empresas pagan salarios más altos que otras. En algunos casos, las di-

ferencias de salario parecen compensar las condiciones del trabajo. Desde luego, numerosas corrientes de la teoría económica moderna predicen diferencias de salario entre diferentes empresas para trabajadores idénticos. El trabajo de los premios nobel Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides propone una explicación. Su punto de partida es que buscar un empleo es una actividad costosa (J. Messina, BID 2016).

¿Qué nos dice la evidencia empírica?

Los estudios empíricos en numerosos países y las condiciones económicas han corroborado dos conclusiones interconectadas:

- Las empresas más grandes pagan mejores salarios.
- Las empresas más rentables comparten una parte de estas ganancias con sus trabajadores bajo la forma de salarios más altos.

Estos dos hechos están evidentemente interconectados, dado que las empresas más grandes a menudo obtienen ganancias más altas.

Si bien los hechos son claros

Lo que subyace a estos hechos no lo es tanto. ¿Las empresas más grandes o más rentables pagan salarios más altos porque son más productivas? ¿O acaso tienen una ventaja porque los consumidores prefieren sus productos y las ganancias extras generadas



> **ARTÍCULO**

PRODUCTIVIDAD, DEMANDA Y SALARIOS EN EMPRESAS



por esta demanda se comparten con los trabajadores? La medición de la productividad empresarial ayuda en la respuesta.

“ Las empresas más rentables comparten una parte de estas ganancias con sus trabajadores bajo la forma de salarios más altos ”

Midiendo la productividad

Determinar la productividad total de los factores (PTF) a nivel de país o de la industria es relativamente sencillo (aunque se debate mucho sobre cómo hacerlo correctamente), pero *a nivel de empresa se vuelve muy complicado*. Normalmente, se toma el producto total de las ventas de empresas (número de unidades vendidas de cada producto producido por una empresa multiplicado por sus precios). Sin embargo, para construir una medida de la PTF necesitamos una medida del producto físico, es decir, tenemos que separar los precios de los volúmenes vendidos (BID 2016).

¿Cuán importante es la productividad de las empresas para los salarios de los trabajadores?

Si tomamos como punto de partida la información de los volúmenes vendidos (y no las ventas totales) con los salarios de todos los trabajadores empleados

en cada empresa, brinda evidencia convincente de la importancia de la PTF de las empresas para los salarios del trabajador. Si bien la productividad de empresas tiene importancia para los salarios, importa menos de lo que se podría pensar de un año al siguiente.

Un cambio típico en el nivel de productividad de una empresa explica aproximadamente el 25% del cambio en salarios de trabajadores. A lo largo de un período más largo, la respuesta aumenta y los cambios o “shocks” en la PTF pueden explicar hasta el 50% de los cambios en los salarios.

Aun así, estos resultados sugieren que otros “shocks” también pueden influir en los salarios. Los nuevos gustos de consumidores y otros “shocks de demanda de productos de una empresa” son ejemplos habituales. La reciente evidencia sugiere que los “shocks de demanda de las empresas” importan más que los “shocks en la PTF de las empresas” para otros resultados a nivel de la empresa, incluyendo el crecimiento empresarial, la probabilidad de cierre de la empresa, y las políticas de contratación y despido.

Una segunda perspectiva interesante

La conclusión en base a la evidencia sería que el Estado debe dejar de meter las manos en el salario mínimo vital (SMV), debería generar las condiciones para un mayor crecimiento económico, e intervenir con políticas transversales para fomentar la productividad y crecimiento empresarial, con mejor entorno para los negocios ●



> ARTÍCULO

UN CAMBIO TÍPICO EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA EXPLICA APROXIMADAMENTE EL 25% DEL CAMBIO EN SALARIOS DE TRABAJADORES.