



INSTITUTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA

www.iee.edu.pe

1

Serie ARTÍCULOS¹
n° 45

:: PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN EMPRESAS ::

Francisco Huerta Benites²
institutoeconomia@iee.edu.pe

Lima, noviembre 2016



Premio PODER
al think tank
de regiones 2014

INSTITUTO DE ECONOMÍA
Y EMPRESA

¹ Es un artículo del Instituto de Economía y Empresa (IEE), y que trata de temas diversos de economía, desarrollo y negocios. Usualmente son escritos debido a la importancia coyuntural y estructural del tema, y/o a solicitud de publicaciones impresas y digitales de diversas instituciones del país. Los números anteriores, la serie de "AZ" (115 ediciones) y "temas de desarrollo", se pueden hallar en www.iee.edu.pe

² El autor es director/consultor/investigador del IEE. Acaba de concluir consultorías en "estudio de mercado" y "plan de negocios" a organización internacional de cooperación; actualmente, desarrolla consultorías en formulación de dos proyectos de inversión a organización internacional de cooperación; también en aplicación de "gestión de procesos" y "gestión de proyectos" a empresa de saneamiento; y, facilitador en diplomado en dirección y gerencia a institución del sector microfinanciero.

PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN EMPRESAS

En cursos de microeconomía que hemos tenido ocasión de compartir con estudiantes de economía, a menudo planteaba la pregunta: ¿Influye la productividad de la empresa en salario que paga?, había respuestas variadas. De acuerdo a teoría microeconómica estándar afirmaba que no. Es decir, 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.

2

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 diferencias 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 costosa³ (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 salarios⁴.
- Las empresas más rentables comparten una parte de estas ganancias con sus trabajadores bajo la forma de salarios más altos⁵.

³ Los trabajadores están dispuestos a aceptar un salario mínimo, denominado salario de reserva. Por debajo de eso, les conviene más rechazar el empleo y seguir buscando. Desde el punto de vista de las empresas, el valor de la correspondencia entre trabajador y salario depende de las expectativas de las ganancias. Éstas, a su vez, dependen de la evolución de la productividad, de lo atractivo que sean para el público sus bienes y servicios, y otros costos que incluyen los costos laborales. Dependiendo de su poder de negociación relativo, el trabajador y la empresa negociarán los salarios y otras condiciones del empleo. Estos costos de búsqueda y selección son llamados fricciones por los economistas.

⁴ <https://ideas.repec.org/h/eee/labchp/3-33.html>

⁵ <http://davidcard.berkeley.edu/papers/RESTUD-2014.pdf>, J. Messina, BID 2016.

Estos dos hechos están evidentemente interconectados, dado que las empresas más grandes a menudo obtienen ganancias más altas. La evidencia empírica es convincente: las empresas más grandes y más rentables pagan salarios más elevados, y eso se debe no sólo a que atraen a trabajadores más calificados. Los trabajadores con idénticas calificaciones tienen mejores salarios si trabajan para estas empresas (véase Anexo 01, para América Latina).

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

Midiendo la productividad⁶

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?⁷

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

⁶ Usualmente se utiliza la PTF para medir la productividad de una empresa, una industria o un país. La PTF no se puede observar directamente. Al contrario, es calculada como el residual del producto total que no se puede explicar por los insumos: el trabajo, el capital y, dependiendo de la medición del producto, los bienes intermedios.

⁷ https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2842845

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.

Resulta que los salarios de los trabajadores son unas tres veces más sensibles a los shocks en la PTF compartidos con otras empresas en la misma industria que a los shocks que afectan a sólo una empresa. La mayor parte de la movilidad del trabajador se produce dentro de los sectores. Un trabajador que cambia de empleador tiene una probabilidad de 54 puntos porcentuales mayor de volver al mismo sector. Quizá más sorprendente es que los datos confirman que las fuerzas del mercado son el principal motivo que subyace a una respuesta más amplia a los shocks de la industria. Cuando el shock de la PTF es compartido entre empresas en las cuales la movilidad del trabajador es alta, es más probable que cambie el salario de los trabajadores en cuestión.

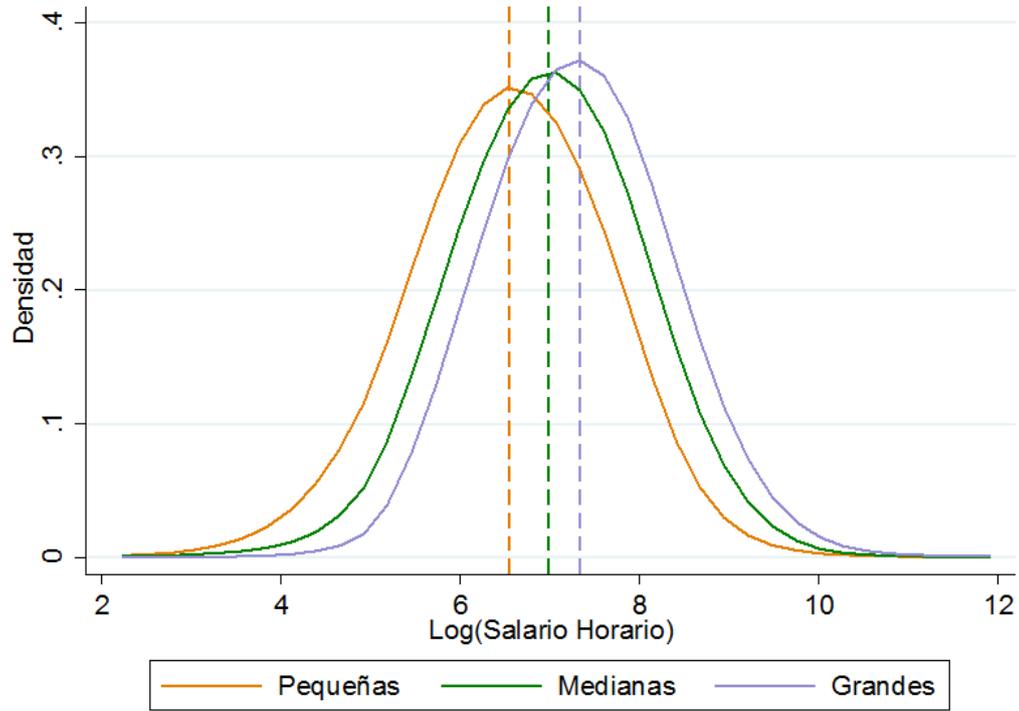
Este tema tienes más aristas que lo veremos en otra ocasión por su relevancia. →

Francisco Huerta Benites
Instituto de Economía y Empresa
www.iee.edu.pe

Lima, noviembre 2016

Anexo 01⁸

Gráfico 1. Distribución de salarios según tamaño de firma. Países de América Latina (c. 2012).



Notas: las líneas punteadas representan las medias del logaritmo del salario horario para cada grupo de empleados. La clasificación de firmas según su tamaño es la siguiente: pequeñas empresas poseen entre 1 y 5 empleados, medianas empresas entre 6 y 50 empleados y grandes empresas más de 50 empleados. Los países de América Latina incluidos en las estimaciones son: Argentina, Bolivia, Brasil, Barbados, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Nicaragua, Perú, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

⁸ J. Messina, BID 2016