

INCREMENTOS SALARIALES CON BASE EN LA PRODUCTIVIDAD. ALGUNAS IMPLICACIONES

Por. VICTOR GUESADA I.*

INTRODUCCION

No debe confundirse producción con productividad. La primera se refiere a la actividad de producir bienes y/o servicios, en tanto que la segunda, se refiere a la utilización eficiente de los recursos involucrados en la producción.

Cuando estamos ad portas de una nueva ronda de negociaciones en el Consejo Nacional Laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de una parte, y de otra la ANDI, han sugerido la fijación del salario con base en la productividad.

No se sabe si esta idea se esbozó con plena convicción de sus posibilidades de aplicación, o simplemente se planteó para poner a los Colombianos a especular alrededor de la misma.

Experiencias recientes en trabajos a nivel industrial como los realizados por el Centro Colombiano de la productividad dan cuenta de la falta casi total de manejo por parte del empresario, de esta temática a pesar de depender, para su subsistencia en un mercado competido, no sólo del conocimiento teórico sino de la aplicación práctica de los mecanismos operativos y de gestión para el logro, aseguramiento y mejoramiento continuo de la productividad.

Estos comentarios pretenden llamar la atención sobre la productividad, su relación con la remuneración del trabajo y las posibili-

dades de utilizar sus índices como base para el incremento salarial de los colombianos.

Se hace énfasis en el hecho cierto de que la productividad no depende exclusivamente del trabajador, de ahí que se haga necesario estudiar, antes de aplicar, todos los demás factores que inciden en la productividad tanto nacional como de empresas en particular.

Se tocan tres aspectos básicos en las siguientes líneas:

En la primera parte se reseñan algunos conceptos sobre productividad, su tipología y los factores que la afectan; en la segunda, se muestra la relación entre la productividad y el salario, y en la última, se señalan algunos inconvenientes con respecto a la puesta en práctica de la iniciativa del Ministro.

LA PRODUCTIVIDAD

Se ha definido como la relación entre las entradas (input) y las salidas (output) de un sistema productivo

Generalmente se mide esta relación como una razón de las salidas divididas entre las entradas.

Se entiende que la productividad es la base del progreso económico de las empresas y, por ende, del país... Es fundamental para el logro de mayores ingresos y mejor nivel de vida.

En términos de un factor, en particular, que intervenga en el proceso productivo, se define la productividad como el cociente obtenido de dividir la producción por dicho factor. Así, es posible hablar de la productividad del capital, o de la productividad del trabajo según que aquello que se produjo se tome en cuenta respecto al capital o de la mano de obra empleados para lograrla.

Debe tenerse cuidado de no confundir producción con productividad. La primera se refiere a la actividad de producir bienes y/o servicios, en tanto que la segunda, se refiere a la utilización eficiente de los recursos involucrados en la producción.

TIPOS DE PRODUCTIVIDAD.

Productividad Parcial. Hace referencia a la razón entre la cantidad producida en un período y un solo tipo de insumo utilizado en dicho período.

Productividad de Factor Total. Es la razón entre la producción neta (producción total menos servicios y bienes intermedios comprados) y los insumos de mano de obra y capital.

Productividad Total. Es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumo.

En todas las definiciones se considera tanto la

producción como los insumos medidos en términos reales.

Ahora bien, según el nivel de aplicación de las definiciones anteriores, la productividad podrá ser: Internacional, Nacional, por Sectores o de Empresa.

Para lo que nos ocupa bastará centrarnos en las tres últimas categorías.

FACTORES QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD.

Se entiende que la productividad es la base del progreso económico de las empresas y, por ende, del país; es fundamental para el logro de mayores ingresos y mejor nivel de vida.

No debe mirarse sólo relacionada con la función de operaciones (producción, calidad, etc.) sino como algo que para lograrse requiere de la participación de todas las áreas funcionales de la organización: Ventas, finanzas servicios, etc.

Son muchos los factores que afectan la productividad de una empresa: El producto en cuanto al nivel de investigación y el desarrollo que conduzca a nuevas tecnologías; el proceso en cuanto al flujo, nivel de automatización y el equipo; la capacidad de manejo de inventarios; el recurso humano, la calidad... todos son factores que pueden actuar en pro o en contra de la productividad dependiendo

de la gestión que se lleve a cabo.

El mejoramiento de la Productividad debe ser entonces un objetivo de la Administración, no de la fuerza del Trabajo.

PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS

La literatura económica está cundida de muchas y diversas posiciones respecto al salario. Las teorías capitalistas señalan enfoques tan disímiles como encontrados desde Smith, quien supuso que el nivel de los salarios dependía de la riqueza de los empleadores, pasando por el "precio natural de subsistencia" de Ricardo; Stuart Mill que los reduce a un problema de oferta demanda; los defensores de la teoría de la producción o rendimiento del trabajo, quienes asocian la remuneración del trabajo a la cantidad de mercancías que sea capaz de producir; los marginalistas, que someten el precio de los salarios al margen de producción que se obtendría por el empleo de una unidad adicional de mano de obra...

Ha habido pues, un gran debate a través del tiempo sobre las formas adecuadas de remunerar el trabajo.

Parece que las evidencias siempre han mostrado que los incentivos salariales, sin ser los únicos, deben ser tenidos muy en cuenta como una

forma de motivación hacia el mejoramiento de la productividad.

No obstante, ya se han escuchado pronunciamientos del Sindicalismo Colombiano según los cuales la propuesta del Ministro es un regreso al Taylorismo; al fordismo.

Con todo, es de entender que la iniciativa es consistente con el propósito de inserción en los mercados internacionales, razón de ser de la apertura y la internacionalización de nuestra economía liderada por el actual gobierno, pues resulta evidente que un estímulo a la productividad es una estrategia necesaria de abordar.

Pero basar los incrementos salariales en la productividad implica disposición al cambio de mentalidad tanto de empleadores como de trabajadores. Aquellos deberán estar dispuestos a transferirle al trabajador parte del mayor beneficio obtenido por el incremento en la productividad; por su parte, el trabajador, deberá estar dispuesto a aceptar cero incremento cuando la productividad de un período a otro decaiga. Cómo lograr esta concertación?

AMANERA DE CONCLUSION.

Las inquietudes que hasta aquí se han planteado, de pronto tengan un punto de convergencia para empleadores y trabajadores.

Lo que definitivamente no está claro es el criterio que se utilizaría para llevar a la práctica la idea y plasmarla a nivel de reforma laboral como lo solicita la ANDI.

Al empresario hay que educarlo para que, entendiendo la importancia del registro de la información, dedique algo de esfuerzo a llevarla.

De otra parte, cuál categoría de productividad se utilizaría?

Si se aplica a nivel nacional, se corre el riesgo de que si las empresas poco productivas son la mayoría, los trabajadores de las pocas empresas productivas vean sus intereses afectados en forma injusta y esto sería un "estímulo" a la inproductividad.

Si la mayoría está constituida por las más productivas, los trabajadores de las poco productivas se sentirían estimulados a no hacer esfuerzos adicionales para incrementar la productividad, pues pueden conservar buenos incrementos salariales a la sombra de las buenas empresas. Por sectores ocurriría a otro tanto.

Si la productividad se mide a nivel empresa, se esperaría que cada una fijara sus incrementos de acuerdo con los resultados del período anterior inmediato. Habría salarios diferenciales en el país y la oferta de mano de obra apuntaría a las empresas más productivas y una sobreo-

Basar los incrementos salariales en la productividad implicaría disposición al cambio de mentalidad tanto de empleadores como de trabajadores.

Aquellos deberán estar dispuestos a transferirle al trabajador parte del mayor beneficio obtenido por el incremento en la productividad... Por su parte el trabajador deberá estar dispuesto a aceptar cero incremento cuando la productividad de un período a otro decaiga.

ferta presionaría los salarios a la baja.

Una inquietud adicional: Qué pasaría con las empresas del estado caracterizadas por su ineficiencia secular?.

La propuesta entonces no es clara y requiere se puntualice en muchos aspectos.

A pesar de todo lo señalado, no podemos negar que, de ser posible, la implementación de esta metodología para fijar los incrementos salariales redundaría en beneficios para el país en general.

Un bien orientado estímulo a la productividad, necesariamente la incrementa; una mayor productividad se traduce en mayores salarios reales -mayor poder adquisitivo-; un mayor poder adquisitivo jalona la demanda agregada y una mayor demanda agregada conduce al crecimiento económico.

Debe ser tarea del gobierno y del sector empleador convencer -con acciones transparentes- a la clase trabajadora y en especial a los Sindicatos de que la mayor productividad empresarial no atenta contra la estabilidad en el empleo.

Es de esperar que los sindicatos estén más dispuestos a colaborar con la administración cuando se cercioren de sus buenas intenciones con respecto al incremento de la productividad, que se les haga ver que el aseguramiento y mejoramiento continuo de la productividad trae consigo satisfacciones a la sociedad al mejorar su nivel de vida y reducir el desempleo y la pobreza.

BIBLIOGRAFIA

GUEVARA, Jackelin et al. Productividad. El tema está oscuro. El Tiempo Oct. 11/93

SCHROEDER, Roger Administración de Operaciones. Mc. Graw Hill 1992

SUMANTH, David: Ingeniería y Administración de la Productividad. Mc. Graw Hill 1992.

ZERDA, Alvaro. El comportamiento de la Productividad. Estrategia Industrial e Inserción Internacional FESCOL. 1993

*El autor es Ingeniero Industrial, Especialista en Administración Financiera, en Política Económica y Docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena