

Propuesta preliminar para un mecanismo regulatorio de salarios aplicado al mercado laboral de técnicos, tecnólogos y profesionales en Colombia

Preliminary proposal to regulate the labor market wages for technicians, technologists and professionals in Colombia

COLCIENCIAS TIPO 4. ARTÍCULO CORTO
RECIBIDO: NOVIEMBRE 1, 2012; ACEPTADO: DICIEMBRE 15, 2012

Alonso Velasco Bonilla⁽¹⁾

publica@usc.edu.co

Jerfenzon Salazar Tabima⁽²⁾

publica@usc.edu.co

Juan Carlos Cerón Espinosa⁽¹⁾

juan.ceron00@gmail.com

Universidad Santiago de Cali, Colombia ⁽¹⁾

Fundación Centro Colombiano de Estudios Profesionales, Cali - Colombia ⁽²⁾

Resumen

El mercado laboral ha sido y es objeto de análisis económico por el impacto que sus condiciones generan sobre la competitividad de un país. Aun así, es claro que las soluciones de política económica, especialmente las relacionadas con la generación de empleo, en algunos casos no muestran resultados positivos, especialmente para los individuos de mayor educación que viven en economías de ingresos bajos o medios como Colombia. Por este motivo este trabajo presenta una propuesta preliminar de regulación de salarios al mercado laboral de técnicos, tecnólogos y profesionales en Colombia, con el fin de mejorar la eficiencia de asignación y distribución del talento humano entre las diferentes actividades económicas que se desarrollan en el país. Se propondrá de manera preliminar un modelo de asignación salarial utilizando la conocida ecuación de Mincer con la inclusión de la productividad sectorial en el modelo matemático propuesto.

Palabras Clave

Mercado laboral; empleo; productividad sectorial; capital humano.

Abstract

The labor market has been and is the subject of economic analysis for the impact their conditions generated on the competitiveness of a country. Still, it is clear that economic policy solutions, especially those related to employment generation on some cases do not show positive results, especially for more educated individuals living in low income economies like Colombia or media. For this reason this paper presents a preliminary proposal to regulate the labor market wages of technicians, technologists and professionals in Colombia, in order to improve the efficiency of allocation and distribution of human talent between different economic activities taking place in the country . They propose a preliminary salary allocation model using the familiar Mincer equation with the inclusion of sectoral productivity in the mathematical model.

Keywords

Labour market; employment; sectoral productivity; human capital.

I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral colombiano posee unas características y particularidades tales que, para el análisis de sus componentes y determinantes, es necesario su segmentación, clasificando a la población económicamente activa [PEA] por niveles o segmentos poblacionales con características homogéneas como la educación, el sexo y la edad, como lo sugiere Becker (1964) en sus estudios sobre mercado laboral.

Aquí se hace relevante la existencia de una variable regulatoria: el salario de reserva¹. Según el Ministerio de Educación Nacional [MEN] el Estado colombiano ha otorgado más de un millón trescientos mil títulos profesionales durante la última década, lo que evidencia no solo la promoción educativa, social y cultural de una parte importante de la PEA, sino también cambios importantes en la productividad de la mano de obra y, consecuentemente, de las respectivas remuneraciones salariales por servicios laborales especializados y con mayor potencial de generación de valor agregado durante ese mismo periodo.

Los estudios acerca del mercado laboral colombiano son muchos, sin embargo la caracterización de un esquema regulatorio del mismo con el fin de alcanzar objetivos de política económica de bienestar social son inexistentes, en cuanto a que estas importantes investigaciones solo han arrojado conclusiones acerca de la importancia de la educación y de la relevancia de incentivar incrementos en el capital humano de la población en edad de trabajar colombiana (Castellar & Uribe, 2006; Tenjo & Ribero, 1998; Sánchez & Núñez, 1998).

Sin embargo, el papel del Estado en estos esquemas está orientado a ser propiciador de mecanismos indirectos sobre el mercado laboral, dejando de lado los instrumentos legislativos y ejecutivos para intervenir y regular prácticas empresariales que han venido en detrimento no solo de las condiciones laborales contractuales de la mano de obra calificada (técnicos, tecnólogos y profesionales) sino también de las remuneraciones mismas por servicios laborales, que aunque generan un gran valor agregado en los procesos de producción de bienes y/o servicios, no se reflejan en la fijación de salarios nominales y no son

¹ El salario de reserva debe entenderse como aquella mínima remuneración en unidades monetarias (pesos, dólares, euros, etc.) que aceptaría un individuo por prestar sus servicios laborales en un determinado periodo de tiempo.

acordes con el crecimiento de las utilidades de estas unidades de negocio.

II. DESCRIPCIÓN Y DEFINICIÓN CONTEXTUAL DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] durante el segundo trimestre de 2012 el crecimiento del PIB a nivel agregado alcanzó, con respecto al año pasado, un 4,9%, lo que evidencia una inesperada y fuerte expansión de las actividades económicas que se llevan a cabo en el país.

Por sectores económicos, el crecimiento fue liderado por la minería (8,5%), seguido por la construcción (18,4%) y los establecimientos financieros (5,1%); mientras tanto, el único descenso se presentó en la industria manufacturera con un 0,6% menos que en el mismo periodo del año 2011.

Por su parte, los indicadores del mercado laboral a nivel nacional se resumen en una tasa de desempleo del 9,7%, históricamente baja, que implica que, aproximadamente, dos millones doscientos cincuenta y un mil colombianos que buscan empleo en la actualidad, no lo encuentran.

Por ramas de actividad económica, de los veinte millones ochocientos cuarenta y dos mil individuos ocupados en el país, es el sector comercio, hoteles y restaurantes el que más personas ocupa con 5'592.000 (que corresponde al 26,9% del total), seguido de la agricultura con 3'680.000 (17,7%); la industria, con 2'583.000, aporta el 12,4% del total, mientras que las actividades de intermediación financiera y explotación minera ocupan solo a 249.000 y 216.000 personas respectivamente, aportando escasamente, de manera conjunta, el 2,2% del empleo total del país.

Lo anterior pone en evidencia las críticas diferencias que existen entre la generación de valor agregado y la generación de empleo, lo que por supuesto tiene su impacto respectivo sobre el consumo, la calidad de vida y el acceso a servicios básicos de calidad, que no son alcanzables para los colombianos, ya que estos se encuentran vinculados a sectores económicos que generan poco valor agregado y por lo tanto sus remuneraciones, en consonancia, son bajas.

La Tabla 1 muestra la comparación entre las participaciones del valor agregado (PIB) y la generación

del empleo para el segundo trimestre de 2012 comparado con el 2011, además, el crecimiento económico sectorial para el mismo periodo.

Tabla 1. Empleo como % PIB (Junio-Agosto) y crecimiento PIB

Actividad económica	2011	2012	Crecimiento 2012
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	18,0%	17,7%	2,2%
Explotación de minas y canteras	1,3%	1,0%	8,5%
Industrias manufactureras	12,6%	12,4%	-0,6
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6%	0,5%	3,6
Construcción	5,7%	5,6%	18,4%
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	26,2%	26,9%	4,3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,2%	8,5%	3,6%
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	7,9%	8,2%	5,1%
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	19,5%	19,2%	3,9%
Total			4,9%

Lo anterior, permite apreciar con claridad contrastes entre la generación de valor agregado y empleo en el tiempo.

A manera de ejemplo, históricamente la actividad minera y financiera que en conjunto representan más del 28% del total del PIB solo concentran el 9,2% de la población empleada, mientras que sectores como los servicios sociales, comunales y personales, el transporte y la construcción, que juntos concentran al 33% de los empleados en el país aunque presentan crecimiento, en conjunto generan solo el 19,8% del PIB total, lo que implica una fuerte señal de ingresos compensatorios bajos para bajos niveles de productividad.

Y aunque no se puede desconocer el desempeño positivo de sectores como el comercio, la agricultura y la industria y su aporte a la generación de empleo, tampoco se puede negar las condiciones desfavorables de informalidad laboral, sistemas de contratación y asignación de salarios que enfrentan hoy por hoy los trabajadores colombianos.

Por otra parte, en la Tabla 2 se puede observar la evolución de los salarios por niveles de educación².

Es relevante el hecho de que los retornos de la educación formal incrementan sustancialmente las remuneraciones, mientras que la experiencia, aunque es un determinante interesante, tiene un impacto relativamente menor. Según los estudios realizados por

el Ministerio de Educación Nacional, se obtiene un 3,7% más de ingresos promedio por año adicional de experiencia, mientras que por cambios en los niveles de educación se otorga, en promedio, un 38% adicional en ingresos salariales.

Tabla 2. Remuneración salarial por niveles de educación

Nivel	Tipo	Ingresos (\$)
Pregrado	Técnico Profesional	1.115.432
	Tecnológica	1.279.567
	Universitaria	1.787.902
Posgrado	Especialización	3.049.064
	Maestría	3.801.917
	Doctorado	5.478.257

Aun así, y pese a estos resultados, el mercado laboral puede presentar diferencias importantes dependiendo de variables como la ciudad y el sector económico donde se desarrolla la actividad, e incluso, la institución educativa de la que se egresó el trabajador.

Este hecho puede obstaculizar la adecuada señalización de los trabajadores especializados en el país, sea cual fuere su nivel de educación o experiencia, y llevarlos a empleos con una remuneración que dista de manera importante de lo que sugiere el promedio ponderado de los estudios del MEN; también a que técnicos, tecnólogos y profesionales operen en un altísimo grado de informalidad. El hecho no es fácil de observar y requiere de seguimiento al mercado laboral con un mayor nivel de detalle.

Si bien la caracterización de un salario de reserva homogéneo y por segmentos de población con ciertas características no es una tarea fácil de realizar –debido a la subjetividad que entraña para cada individuo esta medición de su comportamiento y toma de decisión en la inserción al mercado laboral– se puede considerar como alternativa la estimación del incremento salarial periódico, que refleje no solo los vaivenes de la economía, vía inflación, sino también aspectos estructurales de las condiciones mismas de ciertos grupos de trabajadores, cosa que se trata más adelante en el planteamiento de un mecanismo para este fin.

Si se parte de la práctica actual, en la que el pacto del crecimiento del salario mínimo legal colombiano para cada periodo fiscal es tradicionalmente cercano a la variación del Índice de Precios al Consumidor [IPC] que

² Datos del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional.

mide la inflación³ y que regula, de manera indirecta y sesgada, a la baja, las remuneraciones en términos de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente [SMMLV] de los demás servicios especializados que ofrecen los más cualificados en el país.

De esta forma, se establece una medición cuantitativa de referencia, que puede ser considerada como el salario de reserva por niveles de educación y que los individuos pudiesen considerar como compensatoria de la relación de intercambio y sustitución entre el ocio y el consumo generado por los ingresos derivados de su actividad productiva en Colombia⁴.

En principio, los mecanismos de mercado son los llamados a regular el salario. Así, la oferta de trabajo se iguala a la demanda y de allí emerge un punto de equilibrio competitivo, que asignaría salarios a los trabajadores y mano de obra a los procesos productivos de manera eficiente. Sin embargo, existen serios problemas de acceso a la información⁵ que impiden que ciertas características puedan ser evaluadas en este proceso de asignación, por lo que atributos como la experiencia y la calificación técnica, tecnológica y profesional de los individuos no sean fácilmente observable, dejando en las manos de los demandantes (empresarios) las decisiones de contratación y la política de salarios a aplicar, emergiendo una estructura de mercado con características similares al oligopsonio, que se caracteriza por un escenario con muchos ofertantes (trabajadores con diferentes niveles de educación y experiencia), que compiten vía precios, y pocos demandantes, sobre la premura de una función de beneficios empresariales, que busca obtener los máximos ingresos posibles al menor costo.

Así, el empresario asumirá el conocimiento de las expectativas salariales de la oferta de trabajo como el pacto del salario mínimo hecho entre la centrales obreras, los empresarios y el gobierno al final de cada periodo transcurrido (un año) y de la disposición a trabajar de los

³ Lo que es conveniente no solo por los costos adicionales que asumen los empresarios, sino también por el alcance de uno de los objetivos importantes de política económica tradicionales en las economías de mercado: tasa de inflación baja y controlada.

⁴ Se hace referencia a la relación que existe entre trabajar y el disfrute del tiempo libre (ocio). Al dejar de pasar tiempo en actividades de preferencia se constituye, lo que para un individuo puede denominarse, el costo de oportunidad de trabajar.

En teoría, los beneficios esperados por ir a trabajar deben ser mayores a los obtenidos de realizar otras actividades, constituyendo la opción laboral en una elección racionalmente aceptable bajo la concepción estrictamente mercantil que hoy impera en las relaciones económicas.

⁵ Una falla de mercado muy común que origina estructuras no competitivas (monopolios, oligopolios, oligopsonios, etc.).

trabajadores especializados a cambio de salarios incrementalmente proporcionales sobre esta base.

Sumado al hecho, como lo sugieren las estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, de una creciente oferta de trabajadores con niveles de educación avanzados.

III. PROPUESTA TEÓRICA: MODELO DE REZAGOS DISTRIBUIDOS A LA MINCER CON PRODUCTIVIDAD SECTORIAL

Actualmente, el mercado laboral ya es regulado por el Estado colombiano; la fijación de los salarios ha venido siendo un gran problema, especialmente para los trabajadores menos calificados, quienes ven incrementos en su remuneración que ligeramente compensan las variaciones de los precios de los productos y servicios de la canasta básica familiar. La situación es aún más crítica para los trabajadores calificados, para quienes las variaciones vienen incluso en periodos más largos, cada dos o tres años, o bajo regímenes compensatorios establecidos por la mismas empresas y no como un mandato común de incrementar su remuneración básica periódicamente, tal como ocurre en el caso de los menos calificados.

Un esquema regulatorio, en los términos que aquí se han planteado, guardaría el espíritu de la compensación no solo por ajuste del efecto de la inflación, sino también por la experiencia, como los propone el profesor Jacob Mincer de la Universidad de Columbia (1974), y de otros factores, tales como la productividad del sector específico en el que se labora, lo que permite observar, no solo la capacidad productiva de la mano de obra calificada con el uso de ciertas tecnologías, diferenciadas para cada sector económico, sino también examinar el grado o alcance de los incrementos en el producto derivados de tecnologías específicas con conocimientos humanos también específicos a la producción.

Consiste, por tanto, en la determinación real de niveles remuneratorios mínimos por niveles de educación, experiencia y productividad, generando lo que se podría denominar como un Modelo de rezagos distribuidos para la determinación de salarios *a la Mincer*, con productividad acumulativa en el tiempo, con el que se podría medir adecuadamente el incremento en los niveles remuneratorios por educación, experiencia y productividad.

La ecuación a estimar vendría dada por:

$$\text{Log}(W_0) = \xi_0 \text{Log}(W_0) + \xi_1 \text{Educ} + \xi_2 \text{Exp} + \xi_3 \text{Exp}^2 + \xi_4 \text{Produc}_{t=0} + \xi_5 \text{Produc}_{t-1} \dots + \xi_i \text{Produc}_{t-k} + U_t$$

Donde:

LogW _{t=0}	Logaritmo de la tasa de salario actual.
ξ _i	Coeficientes de proporcionalidad. Explican hasta qué punto el incremento de las variables explicativas impactan el incremento % salarial.
Educ	Años de educación formal aprobados por el trabajador.
Exp	Años de experiencia laboral en un campo específico.
Produc _{t=0}	Productividad del sector económico en el que labora un trabajador
Produc _{t-1}	Productividad del sector económico el año pasado
Produc _{t-k}	Productividad del sector económico hace k años.
U _t	Termino de error estocástico (aleatoriedad)
T	Tiempo

El componente cuadrático, expresado en la experiencia al cuadrado, es un factor determinante dado que se espera que el grado de educación y la experiencia incrementen más que proporcionalmente la producción en el tiempo y, por lo tanto, que generen cambios proporcionales en la remuneración de la mano de obra que se involucra en dichos procesos que originan un incremento en el gradiente⁶ de productividad a menores costos.

Aunque la dificultades en la medición y las posibilidades de estimación estadística de un mecanismo de fijación de incrementos salariales de este tipo es complejo, no solo por la calidad de la información de la que se dispone y la correcta especificación del modelo a utilizar, sino por concepción misma del papel del Estado en la economías de mercado y los intereses completamente opuestos de los gremios empresariales, quienes orientados hacia la maximización de las utilidades privadas, presionan por la continuidad y cumplimiento de la norma existente y evitan que prospere cualquier propuesta que vaya en sentido contrario.

Por esta razón es interesante evaluar modelos

⁶ Hace referencia al cambio en la producción originado, ya no en cambios simples de la cantidad de mano de obra empleada, sino en la habilidad de producir más con los mismos recursos.

alternativos de asignación de los recursos que en el país se generan, que permitan un verdadero desarrollo económico, sustentados en indicadores económicos saludables y convenientes para la inversión privada, pero también capaces de generar mejoras en la calidad de vida de los que hacen con su trabajo que aquellos diagnósticos positivos sean posibles. Estas mediciones han venido en contravía en Colombia, donde se contraponen con los indicadores que miden la pobreza, la desigualdad, la inequidad, el empleo formal, las necesidades básicas insatisfechas, los servicios de salud y la educación de calidad, el acceso a recursos financieros, etc.

Queda entonces abierta la puerta no solo para la contrastación empírica, crítica y de reconstrucción del mecanismo aquí propuesto, sino para repensar lo que hoy se considera como regulación y normatividad laboral en el país.

IV. REFERENCIAS

- Becker, G. (1964). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York, NY: National Bureau of Economics Research
- Castellar, C. & Uribe, J. (2006). La tasa de retorno de la educación: teoría y evidencia micro y macroeconómicas en el área metropolitana de Cali 1988 – 2000". En *Ensayos de Economía Aplicada al Mercado Laboral* (pp. 141-167). Cali, Colombia: Universidad del Valle
- Estadísticas DANE de Empleo y Producción Interna Bruta Agregada y Sectorial.
- Estadísticas del Ministerio de Educación Nacional de Colombia sobre el Mercado Laboral.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York, NY: Columbia University Press. Disponible en <http://www.nber.org/books/minc74-1>
- Sánchez, F. y Núñez, J. (1998). *Educación y salarios relativos en Colombia, 1976-1995: determinantes, evolución e implicación para la distribución del ingreso* [Archivos de Macroeconomía, No. 74]. Bogotá DC, Colombia: Departamento Nacional de Planeación. Disponible en https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/74.pdf
- Tenjo, J. y Ribero, R. (1998). *Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia* [Archivos de Macroeconomía, No. 81]. Bogotá DC, Colombia: Departamento Nacional de Planeación. Disponible en https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/81.pdf

V. CURRÍCULOS

Alonso Velasco Bonilla. Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales, MBA y Especialista. Es docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Santiago de Cali.

Jerfenzon Salazar Tabima. Economista y Máster en Economía. Docente e investigador universitario en áreas de Economía y Administración. Docente de la Fundación Centro Colombiano de Estudios Profesionales y de la Universidad Santo Tomás, seccional Cali

Juan Carlos Cerón Espinosa. Administrador de empresas.
Máster en Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible,
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional.
Docente Tiempo Completo de la Universidad Santiago de
Cali.