

POR QUÉ ES IMPORTANTE HABLAR DE PRODUCTIVIDAD

Introducción

La productividad es un componente esencial para el crecimiento económico y la generación de valor agregado. En un contexto como el colombiano, hablar de productividad del capital humano y de las empresas es necesario para referirse a los temas relacionados con la movilidad social y la consolidación de la clase media. De acuerdo con la información presentada por la Misión de Empleo se destaca que más del 60% de los trabajadores se encuentran vinculados en pequeñas empresas (hasta cinco empleados), las cuales se caracterizan por tener baja productividad y de construcción de valor agregado, lo cual se ve reflejado en bajos salarios y una baja capacidad de distribución de ingresos.

Por medio de sus diferentes programas y servicios, el Sistema de Subsidio Familiar ha sido fundamental para promover la distribución de ingresos entre las empresas de mayor a menor tamaño. Actualmente¹, el sistema cuenta con más de 681.675 empresas afiliadas, de las cuales 5 mil (0.7%), 16 mill (2.4%) tienen entre 50 y 199 trabajadores y 682 mil (97%) tienen menos de 50 trabajadores. Las empresas grandes y medianas, es decir el 3.2% del tejido empresarial afiliado genera el 73% de los aportes al sistema, que son utilizados para compensar los ingresos de los trabajadores de menos de dos salarios mínimos, quienes en un 45% se encuentran en las empresas pequeñas.

Si bien este ejercicio distributivo es fundamental para mejorar la movilidad social, el Sistema de Subsidio Familiar puede tener un papel importante en la implementación de políticas productivas que promuevan el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas en el país. En particular se destacan las acciones que se pueden realizar a través del FOSFEC y del sistema educativo de las CCF, y en particular aquella que se refiere a la educación postmedia, que permitan consolidar un ecosistema de gestión de recurso humano para la productividad.

Con el objetivo de avanzar en este eje de trabajo, desde Asocajas se promueve la gestión de conocimiento sobre el tema de productividad con un enfoque hacia el capital humano, en este contexto, y en el marco de la Misión Académica: Productividad laboral: un desafío para las Cajas de Compensación Familiar, se presenta el siguiente documento con el objetivo de contextualizar la problemática de la formación vocacional como eje de desarrollo productivo.



1. ¿Por qué es importante hablar de productividad?

- La productividad es el principal factor de crecimiento económico en el largo plazo. Diversas políticas pueden impactar positivamente las variables subyacentes que incrementan los niveles de productividad
- De acuerdo con el Banco Mundial, la productividad explica la mitad de la diferencia en el PIB per cápita entre países.
- Paul Krugman (Premio Nobel de Economía en 2008) frecuentemente manifiesta que la productividad no lo es todo, pero, en el largo plazo, lo es casi todo.
- La productividad que reduce costos, genera disminuciones en los precios de artículos claves para los más pobres, incrementando su poder de compra y aliviando su situación de pobreza.
- A pesar de los impresionantes avances en las ciencias de la computación y sus tecnologías derivadas, el crecimiento de la productividad mundial se ha reducido notablemente, lo que resulta paradójico. Las investigaciones académicas apuntan a los siguientes factores que pueden explicar la paradoja:
 - La naturaleza y escala de las disrupciones tecnológicas del presente pueden ser insignificantes comparadas con aquellas que tuvieron lugar en el pasado.
 - El cambio tecnológico no ha sido acompañado por una innovación paralela en las estructuras organizacionales y en los modelos de negocio.
 - La difusión de la innovación no ha bajado con la suficiente rapidez de las firmas mundialmente avanzadas en esta materia al resto de firmas. Esto puede deberse a baja calidad de las habilidades de dirección y la carencia de habilidades ICT de los trabajadores de las firmas rezagadas.
 - Cambios estructurales de la economía, de la manufactura a los servicios.
 - Obsolescencia de las herramientas de medición de factores de producción y de producto debido a las nuevas formas de negocio, a la digitalización, a la economía compartida y a la creciente importancia de los activos que se basan en el conocimiento.
- La esperanza de la convergencia natural de desarrollo económico entre países permanece elusiva y muchos países se encuentran atrapados en trampas de ingreso medio e ingreso bajo, incrementos sustanciales en productividad pueden romper estos círculos viciosos y llevar a más países a la senda del desarrollo.

2. Marco Conceptual

La productividad es comúnmente definida como la relación entre el volumen de producto, y el volumen de insumos. En otras palabras, mide que tan eficientemente se utilizan los factores de producción, tales como capital y trabajo, en una economía para producir un nivel de producto dado.

Existen diferentes formas de medir la productividad. La elección de la medida a considerar refleja el foco de la política pública, aunque frecuentemente se enfrentan restricciones respecto a la disponibilidad de datos.

La productividad del trabajo mide el Producto Interno Bruto o el Valor Añadido por trabajador, o por hora trabajada, es una de las medidas de productividad más ampliamente usadas. La ventaja de medir a partir las horas trabajadas es que se logra estandarizar entre países al evitar involucrarse con las diferencias de los patrones de trabajo de tiempo parcial y las legislaciones referentes al tiempo de trabajo a la semana o al día.

La Productividad Multifactorial es tratada como un residuo, y mide la contribución al crecimiento que no es explicada por los factores de trabajo y capital. Es decir, mide el cambio técnico que no está integrado en el capital y el trabajo. Así mismo, recoge los efectos de la difusión del conocimiento, las mejores prácticas de dirección de las firmas, cambios organizacionales. También contiene los costos de ajuste, las economías de escala, los efectos de la competencia imperfecta, y los errores de medición del producto y de los insumos.

3. En Alemania

- Alemania tiene una productividad laboral relativamente alta, en comparación con otros países de la OCDE, sin embargo, el crecimiento de esta se ha ralentizado (como en muchos otros países de la OCDE). En particular, la importancia del capital por trabajador como fuente de productividad ha perdido importancia.
- El buen desempeño del empleo de los trabajadores menos calificados quizá haya matizado las ganancias en productividad, ya que por la escasez de trabajadores calificados las firmas más productivas pudieron haber moderado su crecimiento en tamaño.

- La productividad multifactorial ha tenido un crecimiento más lento en los últimos años, lo que se explica por el aumento de la brecha en dicha productividad entre las empresas que se encuentran en la frontera de la productividad y el resto (esto es más acentuado en el sector servicios).
- En dicho sector, también existe una brecha en productividad entre las firmas grandes y las pequeñas y medianas, brecha mayor a la registrada en la manufactura y mayor a la observada en otros países europeos.
- Un componente fundamental para entender las relaciones laborales en Alemania, y que la literatura ha relacionado con la productividad de diversas formas es la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas para las que trabajan, usualmente mediante consejos de trabajo.
- La participación de los trabajadores se asocia positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores, el compromiso con la firma y la productividad laboral (Bhatti y Qureshi, 2007). Así mismo, los consejos de trabajo, como una de las principales formas de representación de los empleados en Alemania, han sido asociados tradicionalmente en la literatura con la reducción de la fluctuación laboral, con mayor productividad laboral en empresas grandes, pero también con menores beneficios y mayores salarios (Addison et al., 2001).
- Otros estudios sobre la misma temática han mostrado que las empresas con mayor participación también emplean trabajadores de mayor calidad, aunque también son las firmas de mayor calidad las que implementan los mecanismos de participación (Muller y Neuschaeffer, 2021).
- Mueller y Stegmaier (2016) profundizan en la relación entre los consejos de trabajo y la productividad, encontrando efectos negativos en los primeros 5 años tras su introducción pero sustanciales y crecientes de ahí en adelante. Por su parte, Mueller (2015) encuentra que los consejos de trabajo producen más beneficios para firmas en bajos niveles de productividad.
- La creación de firmas se ha reducido en Alemania, lo mismo que la participación del autoempleo, de hecho, la proporción de autoempleados es de las menores de la OCDE (alrededor del 10%, Italia llega al 25%).

- El emprendimiento en Alemania, actualmente, está basado en oportunidades de negocio, este tipo de emprendimiento tiende a aportar mayor innovación, emplear más personas y tener mayores periodos de sobrevivencia. La principal razón para no llevar a cabo un emprendimiento, para los que lo han contemplado seriamente, es el riesgo financiero.
- Para establecer una firma en Alemania se debe enfrentar barreras administrativas por la cantidad de procedimientos y pasos a surtir, hay poco uso de herramientas online para los tramites asociados a la creación de empresas.
- Las pequeñas y mediana empresas alemanas llevan a cabo procesos de innovación de una manera incremental, más que mediante cambios radicales. Más del 60% de las pequeñas y medianas firmas innovan (en España el porcentaje es cercano al 35), lo cual hace al país líder en esa materia en Europa.
- El costo para llevar a cabo innovación radical en las pequeñas y mediana firmas puede ser relativamente alto. Alemania ofrece incentivos directos a través de programas que contribuyen a financiar la investigación y desarrollo. Sin embargo, no ofrece alivios impositivos o en las contribuciones a la seguridad social a dichas firmas cuando invierten en I+D, como sucede en otros países desarrollados.
- La participación de trabajadores de competencias medias en el total del empleo en Alemania ha disminuido. Las reducciones de este tipo de empleo se han observado principalmente en la industria manufacturera, y en los servicios de ventas al por mayor y al por menor. Aunque se han incrementado en algunos pocos sectores como finanzas y alojamiento.
- En 1/3 de los trabajos, entre el 50% y el 70% de las tareas rutinarias presentan riesgos de automatización. Aunque esos trabajos no sean totalmente sustituibles por maquinas, los trabajadores necesitaran adquirir nuevas competencias en la medida que esos trabajos probablemente tengan una transformación radical.
- Los trabajadores enganchados en plazas caracterizadas por actividades rutinarias y de bajas competencias (aseadores, recolectores de basura, asistentes de cocina), así como los trabajadores de competencias medias que requieren algo de capacitación (conductores, operarios, asistentes de oficina) enfrentan mayores riesgos de automatización. En contraposición, los profesionales con conocimiento especializado y directivos, quienes están vinculados con actividades cognitivas menos rutinarias, son menos propensos a que sus trabajos se automaticen.

- El riesgo de automatización difiere sustancialmente entre industrias. Servicios intensivos en trabajo como transporte, almacenamiento, alojamiento y ventas tienen los mayores niveles de riesgo (aquí se concentra el 23% del empleo en Alemania, en 2016). Por otra parte, sectores como tecnologías de la información y telecomunicaciones son menos proclives a que sus trabajos sean automatizados. Además, sectores caracterizados por desarrollar tareas cognitivas no rutinarias, como cuidado y trabajo social están también menos expuestos al riesgo de automatización.
- Aunque bajo, el autoempleo en Alemania se caracteriza por estar relacionado con actividades intensivas en conocimiento. El 40% de este tipo de trabajadores está vinculado a actividades que requieren conocimientos avanzados (servicios profesionales, de información y telecomunicaciones, arte y entretenimiento, enseñanza y finanzas. Además, este tipo de trabajadores tiene altos niveles educativos.
- 1/3 de los autoempleados se ubica en oficios menos intensivo en tecnología (salud, trabajo social, ventas y construcción).
- Como en muchos países, las medidas para proteger a los trabajadores de condiciones de explotación, no se extienden a la mayoría de autoempleados. El salario mínimo no les aplica, ni el límite de horas trabajadas, ni las vacaciones pagadas, ni la cobertura de riesgos profesionales (para la mayoría de oficios)
- En cuanto a la seguridad social, en general, los autoempleados no son cubiertos por el sistema pensional, aunque se está avanzando en políticas que les permita acceder a una pensión.
- Los autoempleados deben afiliarse al aseguramiento en salud, pero no son cubiertos por el aseguramiento público a menos que hubieran estado asegurados antes de ser autoempleados. Ellos deben comprar seguros privados cuyo valor no es contingente al ingreso.

4. En Colombia

- La productividad laboral está por debajo del promedio de América Latina y no ha contribuido al crecimiento del PIB.
- Las fuentes de crecimiento de la economía colombiana han estado basadas en el mayor uso de los factores trabajo y capital, mientras que la productividad multifactorial ha tenido un aporte negativo.
- En Colombia se carece de estudios detallados que den cuenta del comportamiento de la productividad a nivel agregado tal como los que se han producido para Alemania. Por ejemplo, no existe un estudio sistemático de la exposición de las diferentes actividades de las ocupaciones que están en riesgo de ser automatizadas o que requieren una transformación radical, tampoco se tiene idea de cómo se generan los procesos de innovación, ni las brechas entre firmas grande y pequeñas en los diferentes sectores de la economía.

Referencias

- Addison, J. T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). Works councils in Germany: their effects on establishment performance. *Oxford economic papers*, 53(4), 659-694.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International review of business research papers*, 3(2), 54-68.
- Cusolito, Ana Paula, y Maloney William. *Productivity Revisited: Shifting Paradigms in Analysis and Policy*. World Bank Group (2018)
- Mueller, S., & Neuschaeffer, G. (2021). Worker Participation in Decision-making, Worker Sorting, and Firm Performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 60(4), 436-478.
- Mueller, S., & Stegmaier, J. (2017). The dynamic effects of works councils on labour productivity: First evidence from panel data. *British Journal of Industrial Relations*, 55(2), 372-395.
- Mueller, S. (2015). Works councils and labour productivity: Looking beyond the mean. *British Journal of Industrial Relations*, 53(2), 308-325.
- OECD Economic Surveys: Colombia 2022 (2022)
- OECD Compendium of Productivity Indicators <https://doi.org/10.1787/f25cdb25-en> (Recuperado 20 de Octubre de 2022).
- Yashiro, Naomitsu y Lehmann, Stephanie. Boosting productivity and preparing for the future of work in Germany OECD Economics Department Working Papers No. 1502 (2018)