

Formación de los salarios en Colombia: evidencia a partir de una encuesta a nivel de firma*

Ana María Iregui B.**
Ligia Alba Melo B.***
María Teresa Ramírez G.****

- * Las autoras son investigadoras de la Unidad de Investigaciones de la Gerencia Técnica del Banco de la República. Agradecemos especialmente a Héctor Zárate por su colaboración y asesoría en la elaboración del muestreo y en el procesamiento de la información. La realización de este trabajo se benefició ampliamente de las discusiones con Juan Carlos Guataquí, Enrique López, Martha Misas y Juan Carlos Parra. Agradecemos a Álvaro Reyes y a Jaime Tenjo por sus sugerencias y comentarios sobre el cuestionario, así como la colaboración de Rocío Villegas, Bernardo Franco, José Torrado, María José Arenas, Paola Ayala y Natalia Palacios, de la Subgerencia Administrativa del Banco de la República. Agradecemos a Diana Escobar, Mercy García, Derly Gómez, Cindy Moreno y Jorge Tamayo por su asistencia en diferentes etapas de esta investigación. Finalmente, expresamos nuestra gratitud por la participación de las empresas que accedieron a contestar la encuesta. Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad de las autoras y no comprometen al Banco de la República ni a su Junta Directiva. Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en la XIV Reunión de la Red de Investigadores del CEMLA, en Salvador, Bahía, Brasil, 11 al 13 de noviembre de 2009.

Este capítulo se basa en “Incrementos y rigideces de los salarios en Colombia: un estudio a partir de una encuesta a nivel de firma” publicado en la *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 279-311, diciembre 2010.

** Correo electrónico: airegubo@banrep.gov.co

*** Correo electrónico: lmelobec@banrep.gov.co

**** Correo electrónico: mramirgi@banrep.gov.co

I. INTRODUCCIÓN

La literatura económica ha mostrado interés por analizar la dinámica de los salarios y las causas y consecuencias de las rigideces salariales. Estos estudios han utilizado tanto bases de datos con información microeconómica como encuestas directas a nivel de firma. En el primer caso, se puede mencionar la investigación conjunta realizada por varios países europeos (International Wage Flexibility Project), que analiza 31 bases de datos para 16 países¹. Otros estudios en esta línea de investigación para Europa y Estados Unidos son los de McLaughlin (1994), Kahn (1997), Stiglbauer (2002), Lebow, Raven y Beth (2003), Brzoza-Brzezina y Socha (2007), Schweitzer (2007), Knoppik y Beissinger (2009) y Messina, Du Caju, Duarte, Izquierdo y Hansen (2010). En América Latina se destacan los trabajos de Castellanos, García-Verdú y Kaplan (2004) para México, Cobb y Opazo (2010) para Chile y los de Tabora y Guataquí (2003) e Iregui, Melo y Ramírez (2009a) para Colombia.

Por su parte, entre los estudios que utilizan encuestas se encuentran los trabajos de Kaufman (1984), Blanchflower y Oswald (1988), Blinder y Choi (1990), Blinder (1991), Campbell y Kamlani (1997), Bewley (1999), Agell y Lundborg (2003), Franz y Pfeiffer (2003), Zoega y Karlsson (2006), Agell y Benmarker (2007), Copaciu, Neagu y Braun-Erdei (2010) y más recientemente los trabajos de investigación conjunta de la Eurosystem Wage Dynamics Network, coordinada por el Banco Central Europeo². Como lo sugiere Martins (2009), una de las principales ventajas del uso de las encuestas es su flexibilidad, dada la posibilidad de preguntar directamente a las empresas sobre las prácticas utilizadas en la fijación e incremento de los salarios, información que no se podría obtener de las bases de datos de salarios a nivel individual o de firma.

Siguiendo esta línea de investigación, el presente estudio, a través del diseño y aplicación de una encuesta a 1.305 empresas colombianas, explora los mecanismos de fijación de los salarios y analiza la naturaleza y las fuentes de sus rigideces, teniendo en cuenta los diferentes sectores económicos, el tamaño de las empresas

¹ Dickens, Goette, Groshen, Holden, Messina, Schweitzer, Turunen y Ward (2007) presentan un resumen de los principales resultados de la investigación del International Wage Flexibility Project.

² En la siguiente sección se realiza una revisión detallada de la literatura.

y la categoría ocupacional de los empleados. Este tipo de análisis contribuye a entender el comportamiento de las firmas y del mercado laboral, y aporta elementos para las decisiones de política monetaria, ya que el salario es uno de los principales componentes del costo marginal. Este estudio suministra información que podría ser usada para la microfundamentación de los modelos de precios y salarios utilizados por el Banco Central.

Además, las rigideces de los salarios determinan, en parte, la persistencia y volatilidad de la inflación, por lo que es importante entender sus causas y estudiar la relevancia de las diferentes teorías que las podrían explicar. Por otro lado, se estudian los factores que afectan el incremento de los salarios, y se evalúa el vínculo entre estos y la variación de los precios de los bienes y servicios de las empresas. Vale la pena resaltar que la encuesta recoge directamente información sobre varias características de las empresas, tales como el sector económico al que pertenecen, los tipos de contratación laboral que utilizan, la participación de los empleados en pactos colectivos y las diferentes modalidades de remuneración, entre otras.

Este trabajo contribuye con la literatura al ser pionero para América Latina en el uso de encuestas a nivel de firma para estudiar la formación e incrementos de los salarios, desde la perspectiva de la demanda³. Adicionalmente, esta encuesta tiene la ventaja de que considera una muestra estadísticamente representativa, la cual es generalizable a la población bajo estudio. La encuesta se llevó a cabo durante el primer semestre de 2009, cuando la economía colombiana mostraba signos de desaceleración y altas tasas de desempleo. En efecto, mientras que el crecimiento anual promedio del producto interno bruto (PIB) fue de 4,9% durante el período 2000-2007 y de 2,5% en 2008, en el primer semestre del año 2009 la economía colombiana decreció 0,5% con relación al mismo período del año anterior. Por otro lado, la tasa de desempleo fue alrededor del 13%, en promedio, durante los primeros seis meses de 2009. Este período resulta conveniente para la aplicación de la encuesta teniendo en cuenta que uno de los objetivos del estudio es evaluar si los salarios son rígidos a la baja en una época de bajo crecimiento económico y alto desempleo⁴.

³ Para el estudio de la formación de precios existen dos trabajos para América Latina que utilizan encuestas a nivel de firma: Misas, López y Parra (2009) para Colombia y Castañón, Murillo y Salas (2008) para México.

⁴ Sobre este tema véanse Agell y Lundborg (2003) y Agell y Benmarker (2007).

El caso colombiano es interesante, ya que sus instituciones y su mercado laboral presentan características particulares que lo diferencian de los países desarrollados, donde se ha concentrado este tipo de estudios. Como lo señalan Agell y Bennmarker (2007), Dickens, Goette, Groshen, Holden, Messina, Schweitzer, Turunen y Ward (2007), Du Caju, Gautier, Momferatou y Ward-Warmedinger (2008), Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõdm (2009b), Martins (2009) y Messina, Du Caju, Duarte, Izquierdo y Hansen (2010), el marco institucional es un determinante importante para explicar la rigidez nominal de los salarios. También, Druant, Fabiani, Kezdi, Lamo, Martins y Sabbatini (2009) señalan que las instituciones afectan la frecuencia y el momento de los cambios salariales y Bertola, Dabusinskas, Hoerbericht, Izquierdo, Kwapil, Montornès y Radowski (2009) consideran que la estructura del mercado laboral afecta la forma como las firmas reaccionan ante choques no anticipados⁵.

Una característica importante del mercado laboral colombiano, que lo diferencia de los países desarrollados, es la presencia de altos niveles de informalidad, los cuales afectan la dinámica de la oferta y demanda de los trabajadores. En Colombia, los trabajadores informales han representado, en promedio, el 58% del total de los ocupados durante el período 2001-2007⁶. Así mismo, el papel de los sindicatos en la negociación de los salarios y en la explicación de la rigideces salariales podría diferir de lo encontrado para Europa⁷, dadas las bajas tasas de sindicalización que se registran en Colombia. Estas tasas se han reducido de 13% en 1965 a menos de 5% durante los últimos años⁸, mientras que, de acuerdo con Boeri, Brugiavini y Calmfors (2003), para el promedio de los países de Europa occidental la densidad sindical cayó de 38% en 1960 a 32% a finales de los años noventa.

⁵ Para más detalles véase Martins (2009).

⁶ Calculado a partir de la Encuesta Continua de Hogares para trece ciudades, con base en la definición de empleo informal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que tiene en cuenta los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proyecto PREALC 78.

⁷ Véanse, por ejemplo, Agell y Bennmarker (2007); Du Caju, Gautier, Momferatou y Ward-Warmedinger (2008) y Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõdm (2009a).

⁸ Véanse Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2004) y Cuesta (2005). Para un análisis reciente de los determinantes de la sindicalización en Colombia, véanse Guataquí, Rodríguez y García (2009).

Por otro lado, un aspecto institucional del mercado laboral colombiano que se puede destacar es el uso y la importancia del salario mínimo legal en la fijación y los incrementos de los salarios a nivel nacional. La variación del salario mínimo se define en diciembre de cada año por la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, integrada por el gobierno nacional, los trabajadores y los empleadores. Este incremento, de acuerdo con la sentencia C-815 de 1999 de la Corte Constitucional, debe tener en cuenta, entre varios criterios, la inflación observada del año que culmina. Otro aspecto que resalta es la presencia de altos costos laborales no salariales, los cuales según Cárdenas y Mejía (2007), alcanzan cerca del 40% del salario⁹. De acuerdo con estos autores, dichos costos son altos al compararlos con los países de América Latina, otros países en desarrollo y con el promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En cuanto a los principales resultados de la encuesta para Colombia, se encontró que los incrementos salariales se realizan durante el primer trimestre del año, especialmente en el mes de enero, lo que indica que los cambios en los salarios presentan un patrón de dependencia temporal. Adicionalmente, se puede concluir que las empresas colombianas son *backward looking*, ya que al definir los ajustes salariales tienen en cuenta la inflación causada. Con relación al vínculo entre los ajustes de salarios y los de precios, los resultados indican que para el 42% de las empresas los ajustes salariales son importantes en el ajuste de sus precios, y la mayoría traslada el aumento en los tres meses siguientes.

Por otra parte, los resultados de la encuesta apoyan la presencia de rigideces a la baja de los salarios nominales, teniendo en cuenta que, ante una difícil situación económica, la opción de reducir la remuneración básica fue considerada como *poco probable* o *no probable*. Sin embargo, las empresas, en promedio, manifiestan no hacer ajustes por cantidades. Adicionalmente, aunque algunas firmas respondieron que es *probable* que aumenten los salarios en un porcentaje inferior a la inflación, se encontró evidencia en favor de la presencia de rigidez a la baja de los salarios reales.

⁹ Estos costos incluyen los aportes a la seguridad social de los trabajadores (contribuciones a salud, pensiones, cesantías y riesgos profesionales) y las cargas parafiscales (contribuciones a las cajas de compensación, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA).

Los ajustes salariales realizados por las empresas para el año 2008/2009 apoyan estos resultados, ya que ninguna empresa redujo los salarios nominales y más del 70% de las empresas aumentó la remuneración básica en un porcentaje igual o superior a la inflación observada en el año inmediatamente anterior. Es importante mencionar que los resultados de la encuesta no aportan evidencia sobre el comportamiento de la productividad de los trabajadores.

Con respecto a las razones para no reducir la remuneración básica de los trabajadores en época de difícil situación económica, se encontró que estas se relacionan con la teoría de los salarios de eficiencia. En particular, la razón más importante es evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia, seguida de factores como no afectar el esfuerzo, la productividad y la motivación de los trabajadores.

Este documento consta de cinco secciones, entre ellas esta introducción. En la Sección II se hace una revisión de la literatura relacionada con el estudio de la formación de salarios mediante la utilización de encuestas directas a las firmas. En la Sección III se describe la población bajo estudio, el diseño de la muestra, las preguntas del cuestionario y su implementación. En la IV, se evalúan los resultados de la encuesta y en la última sección se presentan las principales conclusiones.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Los estudios sobre formación de salarios que utilizan encuestas se remontan a Kaufman (1984), Blanchflower y Oswald (1988), Blinder y Choi (1990), Holzer (1990), Agell y Lundborg (1995, 2003), Bewley (1995, 1998, 1999) y Campbell y Kamlani (1997), entre otros, los cuales han analizado principalmente las rigideces a la baja de los salarios (Cuadro 1).

CUADRO 1. ESTUDIOS SOBRE FORMACIÓN DE SALARIOS QUE UTILIZAN ENCUESTAS

Estudio	País/fecha de la encuesta	Muestra
Kaufman (1984)	Reino Unido/julio-agosto de 1982	26 empresas pequeñas, sin sindicatos. Ubicadas en Gales, West Midlands y Londres
Blanchflower y Oswald (1988)	Reino Unido/1984	1.267 empresas privadas, con al menos 25 empleados
Blinder y Choi (1990)	Estados Unidos/marzo de 1988	19 firmas grandes en Nueva Jersey y el oriente de Pensilvania
Holzer (1990)	Estados Unidos/1982	1.278 empresas provenientes de la Employment Opportunity Pilot Project (EOPP) Survey. Esta encuesta se llevó a cabo en 28 áreas concentradas en el sur y el medio oeste
Agell y Lundborg (1995, 2003)	Suecia/1991 y se repitió en 1998	En 1991, los autores entrevistaron 179 empresas manufactureras. La encuesta se repitió en 1998, para la misma muestra; en esta ocasión respondieron 157 firmas
Bewley (1995, 1998, 1999)	Estados Unidos/abril de 1992-abril de 1994	336 entrevistas en el noreste de los Estados Unidos a empresas de servicios temporales, cazatalentos, consejeros de los desempleados, líderes laborales, abogados laborales y asesores de gerencia
Campbell y Kamlani (1997)	Estados Unidos/verano de 1993 y otoño de 1994	184 firmas
Agell y Benmarker (2002, 2007)	Suecia/1999	885 firmas en cuatro sectores: manufacturero, servicios calificados, servicios no calificados y sector público
Franz y Pfeiffer (2003, 2006)	Alemania/febrero-abril de 2000	801 empresas con más de 9 empleados
Zoega y Karlsson (2006)	Islandia/marzo-abril de 2005	401 empresas con más de 3 empleados, localizadas en todo el país, y pertenecientes a los sectores de manufacturas, servicios y comercio
Kawaguchi y Ohtake (2008)	Japón/2000	90 empresas y sus empleados en el área de Chubu, que es la zona alrededor de Nagoya. La encuesta incluye un cuestionario para la empresa y otro para los empleados
Amirault, Fenton y Lafleche (2009)	Canadá/2007-2008	201 empresas del sector privado
Radowski y Bonin (2009)	Alemania/octubre de 2007	661 empresas del sector de servicios y 1.149 empresas manufactureras
Copaciu, Neagu y Braun-Erdei (2010)	Rumania/septiembre-noviembre de 2006	377 firmas con más de 10 empleados

Principales resultados

Las empresas no reducen los salarios para no afectar la moral de los trabajadores, lo que a su vez afecta el esfuerzo en el trabajo

Los salarios de la empresa dependen de su situación financiera y pueden estar afectados por presiones externas (costo de vida, salarios de la competencia)

Los directivos creen que la percepción de “justicia” juega un papel muy importante en la motivación de los trabajadores. Una política de salarios “justa” va más allá de tener salarios altos o de no reducirlos y tiene un componente de ilusión monetaria.

Los autores encuentran evidencia a favor de los costos de rotación laboral como un factor para explicar las rigideces de los salarios

El salario de la empresa está positivamente relacionado con la experiencia previa de los nuevos trabajadores, la permanencia de los empleados en la empresa, la percepción que tienen los directivos de la productividad de los trabajadores y de la facilidad para contratar trabajadores calificados. Los salarios están negativamente relacionados con la tasa de vacantes y con el costo de entrenamiento de los trabajadores

La preocupación de los trabajadores acerca de la “justicia” y los salarios relativos es importante para explicar por qué los salarios no se reducen durante las recesiones. Además, el desempleo aumenta el esfuerzo de los trabajadores, lo que es común en los modelos de salarios de eficiencia. También, encuentran que la rigidez de los salarios se explica por las instituciones del mercado laboral

Sus resultados no apoyan ninguna de las teorías de rigidez de salarios, a excepción de aquellas que hacen énfasis en el impacto de los recortes salariales en la moral y la motivación de los trabajadores. Las empresas despiden trabajadores por caídas en la demanda por sus productos, por problemas financieros de la empresa o por cambio tecnológico, pero no debido al descenso en la productividad de los trabajadores

La rigidez de salarios puede ser explicada por los modelos de selección adversa y por el efecto de los salarios en el esfuerzo de los trabajadores.

Los contratos implícitos explican la rigidez de los salarios para los trabajadores menos calificados y la reducción de la rotación laboral para los más calificados

La rigidez de los salarios es el resultado de factores exógenos (leyes laborales y contratos sindicales) y endógenos (moral y motivación de los trabajadores, ilusión monetaria y justicia). Estos dos mecanismos se complementan y difieren entre pequeñas y grandes firmas y entre sectores

Encuentran evidencia a favor de los contratos sindicales y los salarios de eficiencia, para explicar la rigidez de salarios. Para los trabajadores menos calificados los contratos implícitos son también importantes

Los directivos evitan reducir los salarios durante una recesión debido al efecto que una disminución general tendría sobre la probabilidad de que trabajadores “deseables” dejen la empresa y, en menor medida, sobre el nivel general de renunciaciones

Encuentran que un aumento en la compensación afecta positivamente la moral de los trabajadores al reforzar su confianza en la empresa. Los resultados indican que, en tiempos de deflación, un recorte salarial desmoraliza a los trabajadores, mientras que una congelación no

La fijación de los salarios requiere que las firmas ponderen varios factores como el salario del mercado, su rentabilidad, la dificultad para contratar trabajadores, la productividad de estos y la inflación. Encuentran evidencia de rigidez nominal a la baja del salario básico. Los resultados sugieren que las empresas prefieren congelar los salarios antes que reducirlos

Los resultados sugieren que la congelación de salarios es bastante común en Alemania, mientras que su reducción ocurre rara vez. La reducción de salarios es aún menos común en los servicios que en la manufactura. La diferencia no se debe a características de las firmas, sino al temor al exceso de rotación laboral

Los salarios son más rígidos que los precios y cerca del 72% de las empresas cambian sus salarios una vez al año o menos. La productividad es el factor más importante para explicar los cambios en los salarios

Recientemente, el Banco Central Europeo (BCE) y los bancos centrales de los países de la Unión Europea conformaron un grupo de investigación, conocido como la Eurosystem Wage Dynamics Network, cuyo objetivo es estudiar la dinámica de los salarios y de los costos laborales en la zona del euro y sus implicaciones para la política monetaria. Esta investigación está organizada alrededor de tres áreas: un grupo macro que explora la dinámica del salario a nivel agregado, un grupo micro que utiliza información a nivel de individuo o de firma, y un grupo que realiza una encuesta *ad hoc* sobre fijación de precios y salarios a nivel de firma. En particular, el último grupo realizó encuestas en diecisiete países de la Unión Europea (Austria, Bélgica, República Checa, Estonia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Holanda, Polonia, Portugal, Eslovenia y España), entre finales de 2007 y el primer semestre de 2008, a más de 17.000 firmas de diferentes tamaños y sectores económicos.

En los Cuadros 2A y 2B se presentan algunas características de estos estudios y sus principales resultados. La frecuencia, temporalidad e interacción de los cambios entre precios y salarios de las firmas son estudiadas por Druant, Fabiani, Kezdi, Lamo, Martins y Sabbatini (2009). Por su parte, Bertola, Dabusinskas, Hoebericht, Izquierdo, Kwapil, Montornès y Radowski (2009) analizan las estrategias de ajuste de las firmas en respuesta a cambios no anticipados en la demanda, los costos y los salarios. Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõõm (2009a) examinan las rigideces a la baja de los salarios nominales y reales y establecen los factores institucionales y específicos de la firma asociados a estas rigideces. Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõõm (2009b) también se concentran en las rigideces de salarios nominales y reales, y además examinan la flexibilidad del salario básico y de los otros costos laborales a nivel de firma. Por último, Galuščák, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki y Vodopivec (2009) estudian los salarios de enganche de los nuevos trabajadores e investigan la importancia relativa de factores internos y externos con respecto a la firma, así como los aspectos institucionales que caracterizan el mercado laboral de los diferentes países de la muestra. Por otro lado, también se cuenta con estudios a nivel de país para Alemania (Radowski y Bonin, 2008), Bélgica (Druant, Du Caju y Delhez, 2008), Francia (Montornès y Sauner-Leroy, 2009), Irlanda (Keeney, Lawless y Murphy, 2009), Hungría (Kézdi y Kónya, 2009), Portugal (Martins, 2009) y la República Checa (Babecký, Dybczak y Galuščák, 2008).

CUADRO 2A. ESTUDIOS DE LA *WAGE DYNAMICS NETWORK*: DIMENSIÓN INTERNACIONAL

Estudio	Principales resultados
Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõõm (2009b)	Los autores encuentran que, aun en presencia de fuertes rigideces a la baja de los salarios, las empresas utilizan componentes flexibles de la compensación para ajustar los costos laborales. Cambios en los bonos, beneficios no salariales y demoras en los ascensos son algunas veces utilizados para reducir costos
Galuščák, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki y Vodopivec (2009)	Los resultados sugieren que los acuerdos salariales colectivos son un factor interno dominante en la fijación del salario de enganche de un nuevo trabajador. Sin embargo, las firmas que enfrentan condiciones más competitivas y emplean trabajadores más calificados responden a las condiciones externas del mercado. Los resultados apoyan la hipótesis de salarios de eficiencia, tanto en su versión de justicia (<i>fairness</i>) como de holgazanería (<i>shirking</i>)
Druant, Fabiani, Kezdi, Lamo, Martins y Sabbatini (2009)	Las firmas ajustan los salarios con menor frecuencia que los precios. Los primeros tienden a permanecer sin cambio por cerca de 15 meses mientras que los precios por cerca de 10 meses. Para el ajuste de los salarios, las instituciones del mercado laboral son los factores más relevantes. El ajuste de los salarios exhibe un alto grado de dependencia temporal, ya que las firmas concentran sus cambios en el mes de enero. Se encuentra un vínculo entre precios y salarios a nivel micro
Bertola, Dabusinskas, Hoerbericht, Izquierdo, Kwapil, Montornès y Radowski (2009)	Los resultados sugieren que el traslado de los choques de costos a los precios es menor en empresas altamente competitivas. La protección al empleo y los acuerdos salariales colectivos hacen que este traslado sea más fuerte. En las empresas con acuerdos colectivos es más probable que se reduzcan costos por medio de la reducción del empleo temporal
Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõõm (2009a)	Los resultados indican que la rigidez salarial está asociada con la composición de la fuerza de trabajo a nivel de firma y con las instituciones del mercado laboral. La rigidez a la baja de los salarios reales está relacionada con la cobertura de la negociación colectiva, mientras que la rigidez nominal lo está con la utilización de contratos permanentes

CUADRO 2B. ESTUDIOS DE LA *WAGE DYNAMICS NETWORK*: RESULTADOS POR PAÍSES

País	Muestra	Principales resultados
Alemania: Radowski y Bonin (2008)	1.149 empresas en el sector de manufacturas y 661 en el de servicios	En los sectores de manufacturas y servicios la congelación de los salarios es más frecuente que la reducción. Las razones que impiden la reducción de los salarios están asociadas con argumentos de salarios de eficiencia y restricciones institucionales; para el caso específico de los servicios, el temor de un exceso de rotación laboral es un factor importante
Bélgica: Druant, Du Caju y Delhez (2008)	1.431 firmas de los sectores de manufacturas, energía, construcción, comercio, servicios a las empresas e instituciones financieras	El nivel de los salarios de los nuevos trabajadores depende de los acuerdos colectivos y del salario de trabajadores similares dentro de la misma empresa. Las empresas rara vez responden a choques adversos reduciendo el salario u otros costos laborales. En las empresas grandes los costos se reducen principalmente disminuyendo el número de empleados. Ajustes salariales, particularmente al componente variable, se aplican con mayor frecuencia en los sectores que pagan en promedio bonos más altos
Francia: Montornès y Sauner-Leroy (2009)	2.000 firmas de los sectores de manufacturas, comercio, restaurantes y hoteles y otros servicios	El grado de rigidez a la baja de los salarios es menor en Francia que en el promedio de los países europeos. La hipótesis del salario justo-esfuerzo es importante al explicar las rigideces salariales. Cerca del 33% de las firmas tienen políticas salariales que vinculan los salarios a la inflación. En respuesta a choques económicos, las firmas ajustan solo parcialmente los precios. Las firmas adoptan estrategias de reducción de costos, en las cuales los salarios de enganche de los nuevos trabajadores son importantes
Irlanda: Keeney, Lawless y Murphy (2009)	985 firmas de los sectores de manufacturas, construcción, comercio y otros servicios	Cerca de dos tercios de las empresas aplican al menos algunos aspectos del Acuerdo Nacional de Salarios. Las firmas recortan o congelan los salarios con poca frecuencia. Entre las razones para no reducir los salarios se encuentran el salario relativo de los trabajadores y la expectativa de que las firmas mantengan salarios más estables que el promedio europeo. Por el contrario, la regulación y los acuerdos colectivos son factores menos importantes
Hungría: Kézdi y Kónya (2009)	Firmas en los sectores de electricidad, gas y agua, manufacturas, construcción, comercio, servicios a las empresas, intermediación financiera y otros servicios	Las prácticas de fijación de salarios de las firmas son relativamente rígidas, aunque estas operan en un ambiente institucional bastante flexible. Los resultados sugieren que factores internos como la motivación de los empleados, la justicia percibida y el deseo de las firmas de mantener una distribución de salarios “deseada” son factores importantes al fijar los salarios. Los salarios no responden a choques temporales, ya que las firmas se ajustan reduciendo otros costos
Portugal: Martins (2009)	1.497 firmas, de manufactura, energía, construcción, comercio, transporte y comunicaciones, educación, salud, servicios financieros y otros servicios	La mayoría de las empresas no consideran la posibilidad de reducir el salario básico o aumentarlo en un porcentaje inferior a la inflación. El efecto sobre la moral o el desempeño de los trabajadores y el riesgo de que los mejores trabajadores dejen la empresa son obstáculos importantes para reducir o congelar los salarios. Las empresas utilizan mecanismos alternativos para reducir los costos laborales, siendo el despido de trabajadores la forma de ajuste más frecuente
República Checa: Babecký, Dybczak y Galuščák (2008)	399 empresas en los sectores de manufacturas, construcción, comercio, hoteles y restaurantes, transporte, finca raíz y actividades empresariales	Los salarios de eficiencia son relevantes para explicar las rigideces salariales. Como respuesta a choques no anticipados, las empresas reducen costos a través del empleo temporal y de costos no salariales. Consideraciones de justicia y el efecto negativo sobre el esfuerzo de los trabajadores son razones para que los salarios de enganche se fijen de forma similar a los salarios de otros empleados de la empresa. Los acuerdos colectivos impiden que las firmas ofrezcan salarios más bajos, incluso en períodos de exceso de oferta laboral

III. POBLACIÓN, MUESTRA Y DISEÑO DE LA ENCUESTA

En esta sección se describe la población objeto de estudio, el proceso de selección de la muestra de las empresas encuestadas y las preguntas del cuestionario.

A. Población y selección de la muestra

La población objeto de estudio se obtuvo a partir de la combinación de varias fuentes de información, que incluían empresas de todos los sectores económicos legalmente constituidas. Entre estas fuentes se encuentra la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras), que contiene las empresas registradas en cincuenta y siete cámaras de comercio del país, las diferentes superintendencias de control y vigilancia¹⁰, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, la base de datos del SENA y el directorio de colegios privados del Ministerio de Educación Nacional¹¹. De la base de datos resultante se eliminaron las empresas repetidas, aquellas en proceso de liquidación y las microempresas¹². Además, se excluyeron las empresas pertenecientes al sector público, teniendo en cuenta que los salarios de los empleados públicos se fijan principalmente por decreto.

En cuanto a la distribución geográfica, la población incluye empresas localizadas en Bogotá, Bucaramanga, Barranquilla, Cali, Cartagena, Manizales, Medellín, Pereira, y sus respectivas áreas metropolitanas; se incluyeron también Barranquermeja, Buga, Tuluá, Girardot y Rionegro (Cuadro 3). Estas ciudades representan cerca del 45% del empleo nacional, abarcan alrededor del 60% de los empleados particulares del país y aproximadamente el 70% del empleo particular formal. La no inclusión de las empresas localizadas en el resto del país se realizó analizando el costo-beneficio de la aplicación de la encuesta en dichas zonas, dada su baja participación relativa en cuanto a empleo.

¹⁰ Entre ellas se encuentran: Superintendencia de Sociedades, Superintendencia Financiera, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Superintendencia del Subsidio Familiar, Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y Superintendencia Nacional de Salud.

¹¹ Para una descripción de las fuentes, véanse Iregui, Melo y Ramírez (2009b, 2010).

¹² Para la definición del tamaño de las empresas, se utilizaron los criterios establecidos por la ley 590 de 2000.

CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

Ciudades	Participación (porcentaje)
Bogotá y su área metropolitana	55,5
Bucaramanga y su área metropolitana	3,5
Barranquilla y su área metropolitana	5,8
Cali y su área metropolitana	12,2
Cartagena	2,5
Medellín y su área metropolitana	16,0
Manizales y su área metropolitana	1,3
Pereira y su área metropolitana	1,8
Otros municipios	
Barrancabermeja	0,3
Buga	0,4
Tuluá	0,3
Girardot	0,1
Rionegro	0,3
Total	100,0

Nota: El área metropolitana de Barranquilla incluye Galapa, Malambo, Puerto Colombia y Soledad; la de Bogotá a Bojacá, Cajicá, Chía, Cota, Facatativá, Funza, Gachancipá, La Calera, Madrid, Mosquera, Sibaté, Soacha, Sopó, Tabio, Tenjo, Tocancipá y Zipaquirá; la de Bucaramanga a Floridablanca, Girón y Piedecuesta; la de Cali a Candelaria, Jamundí, Palmira y Yumbo; la de Manizales a Villa María; la de Medellín a Barbosa, Bello, Caldas, Copacabana, Envigado, Girardota, Itagüí, La Estrella y Sabaneta; y la de Pereira a Dos Quebradas, La Virginia y Santa Rosa de Cabal.

Fuente: cálculos de las autoras.

Del proceso anterior se obtuvo una población total de 39.004 empresas, localizadas principalmente en Bogotá (55,5%), Medellín (16%), Cali (12,2%) y sus respectivas áreas metropolitanas. La población resultante se agrupó en nueve sectores económicos: agropecuario, silvicultura y pesca; comercio; construcción; electricidad, gas, agua y minería; manufacturas; servicios financieros; servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones; educación y salud; y otros servicios¹³. En estos sectores, se destaca la participación del comercio (27,8%), las manufacturas (18%) y los otros servicios (15,4%). En cuanto al tamaño de estas empresas, el 65,6% se clasifican como pequeñas, 19,6% como medianas y el 14,8% restante como grandes.

Para la selección de la muestra, se utilizó un muestreo aleatorio simple estratificado¹⁴, donde los estratos corresponden a los nueve sectores económicos mencio-

¹³ Las actividades económicas incluidas en cada sector se presentan en Iregui, Melo y Ramírez (2009b, 2010).

¹⁴ Véanse Iregui, Melo y Ramírez (2009b, anexo 3, 2010).

nados¹⁵. Inicialmente se escogió una muestra piloto de 166 empresas, utilizando un diseño de muestreo proporcional al número de empresas pertenecientes a cada estrato y considerando el tamaño de la empresa como dominio, para asegurar que todos los tamaños quedaran representados en la muestra. La encuesta piloto permitió determinar el tamaño de la muestra final, para lo cual se utilizó la varianza ponderada, para las diferentes categorías ocupacionales, de la pregunta relacionada con el incremento porcentual de la remuneración básica de los trabajadores en el último año. La muestra final incluyó 1.305 empresas y su distribución por estrato se presenta en el Cuadro 4.

Con respecto a la tasa de respuesta, es importante anotar que se obtuvieron respuestas para el número total de las empresas definidas para la muestra final. Esto debido a que las empresas seleccionadas inicialmente que por alguna razón no respondieron el cuestionario fueron reemplazadas por empresas con características similares, para lo cual se utilizó un excedente de muestra con el fin de mantener su representatividad y poder hacer inferencia estadística de la población bajo estudio.

CUADRO 4. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA FINAL POR ESTRATO

Estrato/sector (h)	Población (N_h)	Muestra final (n_h)
Agricultura, silvicultura y pesca	2.437	143
Comercio	10.829	279
Construcción	2.688	129
Electricidad, gas, agua y minería	545	69
Manufacturas	7.039	189
Servicios financieros	4.800	51
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.560	175
Educación y salud	2.086	83
Otros servicios	6.020	187
Total	39.004	1.305

Nota: N_h corresponde al número de empresas de la población en cada uno de los estratos; y n_h representa el número de empresas por estrato incluidas en la muestra final.

Fuente: cálculo de las autoras.

¹⁵ El muestreo fue realizado por Héctor Zárate, quien se desempeñaba como jefe de la Sección de Estadística del Departamento Técnico y de Información Económica de la Subgerencia de Estudios Económicos del Banco de la República.

B. Descripción del cuestionario y su implementación

Para la realización de este estudio, se diseñó un cuestionario estandarizado, cuyo objetivo era indagar sobre las políticas de fijación e incremento de los salarios de las firmas¹⁶. La encuesta estaba dirigida a empleados involucrados con las políticas salariales de la empresa, tales como el gerente general, el director del departamento de recursos humanos o el jefe de compensación, entre otros.

En la preparación del cuestionario se recibieron sugerencias y comentarios de estadísticos y economistas, que leyeron versiones preliminares. Una primera versión del cuestionario fue presentada al grupo técnico, a la unidad de investigaciones y al Departamento de Recursos Humanos del Banco de la República, los cuales comentaron y discutieron cada una de las preguntas. En el proceso de elaboración del formulario también se consultó con expertos en mercado laboral y en diseño de encuestas de otras entidades. Finalmente, el cuestionario se presentó a la Junta Directiva del Banco de la República, la cual aprobó el proyecto.

El cuestionario consta de cuatro secciones y en total incluye 22 preguntas, que debían responderse para diferentes cargos (directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, y obreros y operarios). Algunas de las preguntas fueron tomadas de la literatura y adaptadas al caso colombiano. En particular, se tuvieron en cuenta los estudios realizados por Blinder y Choi (1990), Agell y Lundborg (1995, 2003), Campbell y Kamlani (1997) y Bewley (1999), quienes se concentraron en el análisis de la rigidez a la baja de los salarios. También se consideró el trabajo de Copaciu, Neagu y Braun-Erdei (2010), quienes analizaron simultáneamente los mecanismos de fijación de precios y salarios de las firmas en Rumania.

La primera parte del cuestionario indaga sobre información general de la empresa, con el fin de caracterizar las firmas encuestadas. En particular, se preguntó sobre el salario de los trabajadores, el número de empleados, el tipo de contratación, el cargo y el género. También se incluyen preguntas relacionadas con beneficios flexibles, remuneración variable, acuerdos laborales y el grado de sindicalización de los trabajadores.

¹⁶ Las preguntas del cuestionario se presentan en el Anexo.

En la segunda sección, se exploran las prácticas de fijación de la remuneración básica para el enganche de un nuevo trabajador, así como los factores que la afectan. La tercera sección tiene como objeto examinar las políticas de incrementos de la remuneración básica de los trabajadores. Para esto, se les pregunta a las firmas la frecuencia con que ajustan la remuneración, el mes en que lo hacen y el porcentaje del último ajuste. Además, se les pide a los entrevistados que califiquen la importancia de una serie de factores que podrían influir en el ajuste de los salarios, entre los que se encuentran el incremento del salario mínimo, la inflación esperada, la inflación observada, la meta de inflación, factores específicos a la empresa y las condiciones económicas del país. En esta parte también se interroga a las firmas acerca del vínculo entre el incremento de los salarios y el cambio en los precios de sus productos o servicios.

En la cuarta sección del formulario, se ponen a prueba diferentes teorías sobre rigideces de salarios que se encuentran en la literatura, entre las que se destacan la teoría de contratos, la teoría de los salarios de eficiencia y sus diferentes modalidades (modelo de holgazanería, de selección adversa, de rotación laboral, de intercambio de regalos y la hipótesis del salario justo-esfuerzo), y la teoría del *insider-outsider*¹⁷. Con este fin se pregunta qué tan probable es que las empresas realicen ciertas acciones en época de difícil situación económica o financiera, para establecer si las firmas recortan o congelan los salarios en dicho escenario. A continuación, y siguiendo la literatura, se les presenta a los entrevistados, en un lenguaje sencillo y no técnico, una serie de razones basadas en las teorías más relevantes que explican los motivos por los que las firmas no reducen los salarios, y se les pide que califiquen la importancia de cada una de ellas, considerando cuatro opciones que van desde *no importante* hasta *muy importante*¹⁸.

¹⁷ Para una presentación detallada y una discusión de las teorías sobre las fuentes de rigidez de los salarios, véanse Kaufman (1984), Blanchflower y Oswald (1988), Blinder y Choi (1990), Blinder (1991), Campbell y Kamlani (1997), Bewley (1999) y Agell y Lundborg (2003).

¹⁸ Véanse por ejemplo, Blanchflower y Oswald (1988), Blinder y Choi (1990), Blinder (1991), Campbell y Kamlani (1997) y Agell y Lundborg (2003).

Para la aplicación de la encuesta se contrató una firma especializada en la realización de encuestas presenciales a nivel ejecutivo¹⁹. La encuesta se realizó en dos etapas. Primero se llevó a cabo la encuesta piloto, cuyo objetivo central era evaluar el diseño del cuestionario y la técnica de la entrevista. En esta etapa se entrevistaron 166 firmas, entre agosto y octubre de 2008. Como parte de la encuesta piloto, las investigadoras del proyecto realizaron directamente algunas encuestas con el fin de obtener retroalimentación por parte de los encuestados en cuanto al contenido del formulario y del estudio en general. En la encuesta piloto se incluyeron algunas preguntas con alternativas abiertas, las cuales se cerraron para la encuesta final. Es de resaltar que el cuestionario no sufrió mayores modificaciones como resultado de esta etapa.

Por su parte, la segunda etapa de la encuesta se llevó a cabo entre enero y abril de 2009. Como se mencionó en la sección anterior, se entrevistaron 1.305 firmas, estratificadas en nueve sectores económicos. Para llevar a cabo la encuesta, en primer lugar, las empresas seleccionadas fueron contactadas telefónicamente, y a aquellas que mostraron interés en responder la encuesta se les envió una carta de presentación del proyecto, en la cual se explicaba el propósito académico del estudio y se hacía énfasis en la confidencialidad de la información entregada al encuestador. Una vez la empresa aceptaba participar en la encuesta, se concretaba una cita presencial para la aplicación del cuestionario.

IV. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados, generalizados a la población, de la encuesta sobre formación de salarios. Es de señalar que para cada respuesta se calcula el coeficiente de variación del error (*cve*), el cual permite conocer qué tan confiable es la estimación del valor poblacional; en los resultados presentados el *cve* no supera el 5%.

La presentación de los resultados en esta Sección IV se hará teniendo en cuenta las secciones de la encuesta, de la siguiente manera: IV.A, información general de la empresa; IV.B, fijación de la remuneración básica para el enganche de un

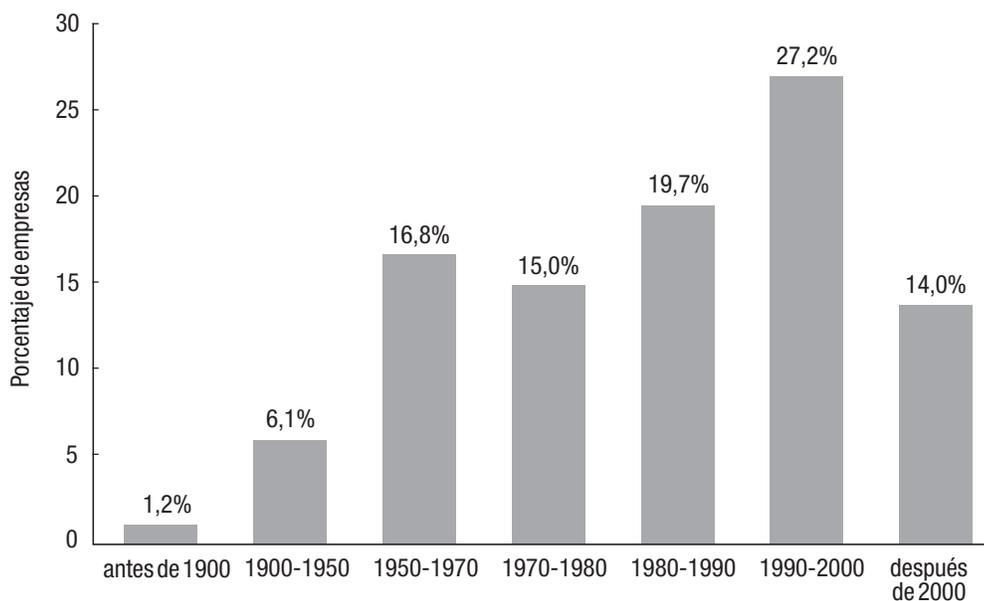
¹⁹ El trabajo de campo lo realizó la empresa Yanhaas, por encargo del Banco de la República. Los encuestadores fueron capacitados con asesoría de las investigadoras del Banco de la República, directoras del proyecto.

nuevo trabajador; IV.C, incrementos salariales y IV.D, rigideces de salarios y sus causas. Las preguntas de la primera sección requieren de una respuesta única por parte de la empresa, que en algunos casos corresponde a una respuesta cuantitativa exacta. En las otras secciones se incluyen preguntas en las cuales se les pide a los encuestados que califiquen la importancia de ciertos factores o la probabilidad de que suceda una serie de eventos, considerando cuatro opciones que van desde *no importante* o *no probable* hasta *muy importante* o *muy probable*. A cada una de estas opciones se les asignó un puntaje numérico en una escala de 1 a 4. Finalmente, a lo largo de la encuesta se incluyen preguntas en las cuales el encuestado escoge una alternativa dentro de una lista de posibilidades²⁰.

A. Información general de la empresa

La información contenida en esta sección permite la caracterización de las empresas, lo cual es útil en el análisis sobre la política de formación e incrementos salariales. En particular, se encuentra que cerca del 61% de las empresas se fundó después de 1980, mientras que solo el 7% se creó antes de 1950 (Gráfico 1). Por su parte, el 13% de las empresas reportó ser filial de una multinacional.

GRÁFICO 1. AÑO DE FUNDACIÓN DE LA EMPRESA

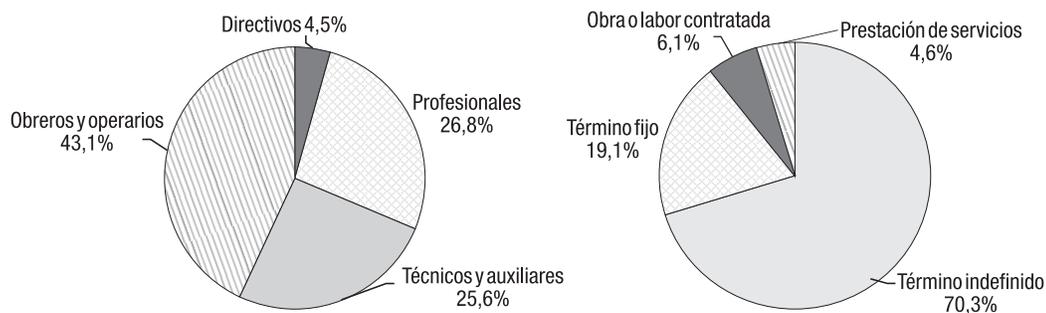


Fuente: cálculo de las autoras.

²⁰ Véase Anexo.

En cuanto a la composición de la planta de personal por cargo, los resultados muestran que el 43,1% de los trabajadores son obreros y operarios, el 26,8% profesionales, el 25,6% técnicos y auxiliares, y el 4,5% directivos. Con respecto a la modalidad de contratación, se destaca que el 70,3% de los empleados están contratados a término indefinido, el 19,1% a término fijo y el resto tiene contratos de prestación de servicios y obra o labor contratada (Gráfico 2); estos resultados se mantienen al clasificar las empresas por tamaño (Cuadro 5)²¹. Aunque predomina la contratación a término indefinido, vale la pena mencionar que en el sector de la construcción solo el 32,6% de los empleados tiene este tipo de contrato; en este sector el 43,4% tiene contrato de obra o labor contratada.

GRÁFICO 2. PLANTA DE PERSONAL SEGÚN CARGO Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN



Fuente: cálculo de las autoras.

CUADRO 5. PLANTA DE PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y TAMAÑO DE EMPRESA (PORCENTAJE)

Tamaño	A término indefinido	A término fijo	Obra o labor contratada	Prestación de servicios
Pequeñas	72,7	17,4	4,4	5,5
Medianas	69,6	19,4	5,7	5,4
Grandes	70,3	19,1	6,1	4,5

Fuente: cálculo de las autoras.

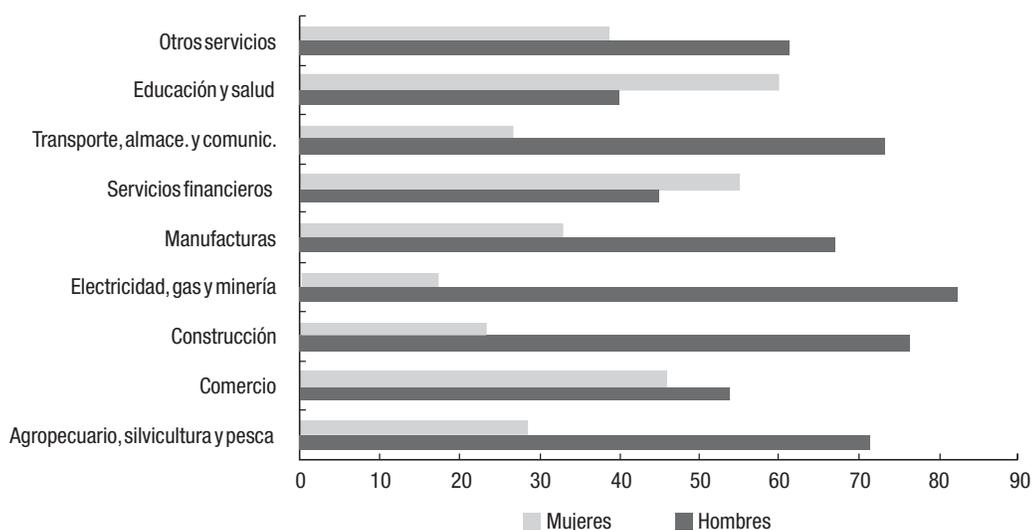
Además de los trabajadores de planta, la contratación de trabajadores temporales o en misión a través de empresas de servicios temporales o cooperativas es una

²¹ Vale la pena señalar que estos resultados corresponden al componente más formal del mercado laboral colombiano, lo cual explica el alto porcentaje de la contratación a término indefinido.

práctica generalizada en el país desde su reglamentación en la ley 50 de 1990²². En cuanto a la contratación de estos trabajadores, los resultados de la encuesta muestran que el 15,2% del total de empleados (planta más empleados en misión) corresponde a esta categoría. Por sectores, los de otros servicios (32,4%) y construcción (21,4%) son los que más emplean este tipo de trabajadores.

En relación con la distribución de la planta de personal por género, se encuentra que el 55,4% de los empleados son hombres y el 44,6% son mujeres. Esta tendencia se mantiene en todos los sectores, con excepción de los sectores de educación y salud y de servicios financieros donde la participación femenina alcanza el 60% y 55%, respectivamente. Además, vale la pena destacar que el porcentaje de empleados masculinos supera el 70% en los sectores de electricidad, gas y minería (82,5%), construcción (76,7%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (73,4%) y en el agropecuario, silvicultura y pesca (71,5%) (Gráfico 3).

GRÁFICO 3. PLANTA DE PERSONAL SEGÚN GÉNERO (PORCENTAJE)



Fuente: cálculo de las autoras.

La encuesta también preguntó a las empresas por la remuneración de sus trabajadores. En particular, en el Gráfico 4 se presenta el sueldo básico mensual promedio, por sector económico y cargo, reportado por las firmas. El sueldo promedio de los directivos es de \$ 6.421.381, siendo el sector de servicios financieros el que registra

²² Según el artículo 77 de la ley 50 de 1990, las empresas solo pueden contratar trabajadores temporales o en misión en circunstancias particulares.

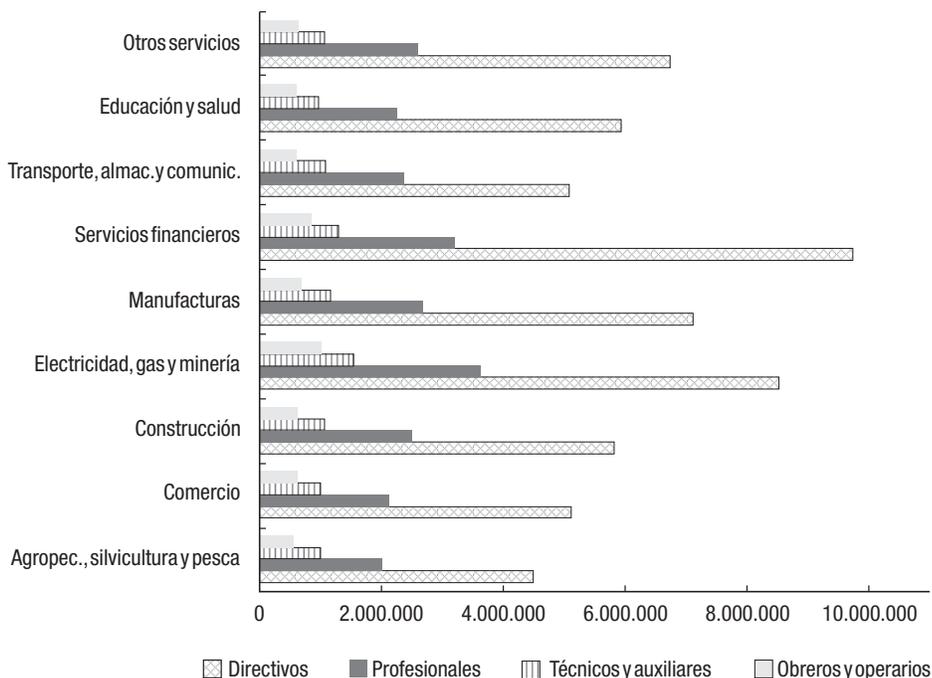
el sueldo promedio más alto (\$ 9.749.291), y el sector agropecuario, silvicultura y pesca el que paga los sueldos promedio más bajos (\$ 4.498.397). En cuanto a los profesionales y técnicos y auxiliares, el sueldo básico promedio reportado es de \$ 2.511.358 y \$ 1.093.724, respectivamente; en estas categorías los sueldos promedio más altos se pagan en el sector de electricidad, gas y minería. Por su parte, el sueldo promedio de los obreros y operarios es de \$ 653.834.

En general, los directivos ganan en promedio cerca de 2,5 veces más que los profesionales, siendo esta proporción mayor en el sector de servicios financieros. Los técnicos y auxiliares ganan, en promedio, seis veces menos que los directivos, mientras que los obreros y operarios ganan diez veces menos. Al clasificar por tamaño las empresas, se encuentra que los sueldos básicos promedio, para los diferentes cargos, son más altos en las empresas grandes que en las medianas y pequeñas.

Como se mencionó en la introducción, en Colombia se fija el salario mínimo mensual a nivel nacional, que para el año de aplicación de la encuesta era de \$ 496.900. El salario mínimo pagado por las empresas, bien sea el de ley o el establecido por estas, es devengado, en promedio, por el 22,3% de la planta de personal de la población bajo estudio. A nivel sectorial este porcentaje varía entre el 60% en el sector de agricultura, silvicultura y pesca y cerca del 10% en los sectores de educación y salud y de servicios financieros. En el Gráfico 5 se observa que el salario mínimo del 60,2% de las empresas corresponde al salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), mientras que para el 29,8% de las empresas el salario mínimo se sitúa entre el salario de ley y \$ 800.000, y para el 10% restante, es superior a este valor.

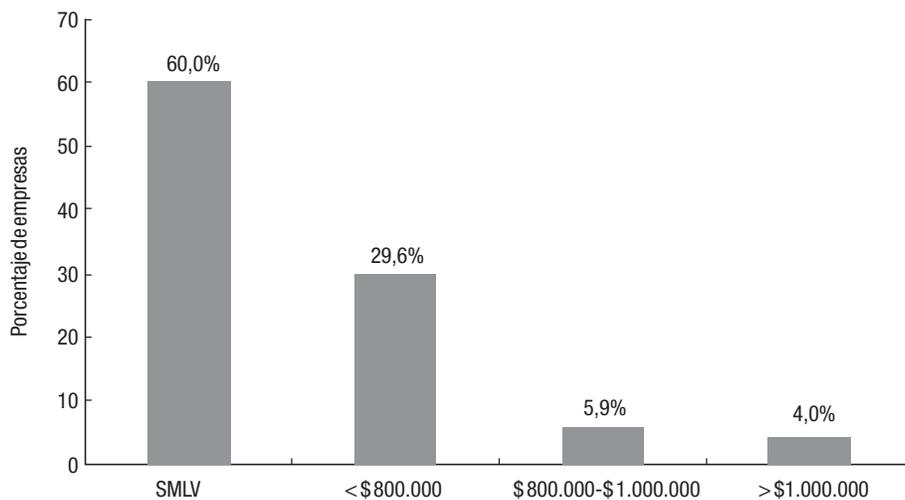
Por otro lado, la legislación colombiana introdujo la figura del salario integral (ley 50 de 1990), que corresponde al salario básico más un factor prestacional. Este último factor incluye, entre otros pagos, las prestaciones sociales, las horas extras, las primas legales y extralegales, y las cesantías y sus intereses. Este salario puede ser devengado por aquellos trabajadores con un salario equivalente a diez o más SMMLV. De acuerdo con la encuesta, el 52,2% de las empresas de la población utiliza esta forma de remuneración, aunque solo el 4% del total de los empleados la recibe. A nivel sectorial, el 69% de las empresas del sector de servicios financieros tienen empleados que devengan salario integral, mientras que en los sectores de educación y salud y de agricultura, silvicultura y pesca este porcentaje es de cerca del 37%.

GRÁFICO 4. SUELDO BÁSICO MENSUAL PROMEDIO POR SECTOR Y CARGO (\$ DE 2009)



Fuente: cálculo de las autoras.

GRÁFICO 5. SALARIO MÍNIMO DE LAS EMPRESAS



Fuente: cálculo de las autoras.

Tradicionalmente, algunas empresas complementan la remuneración básica de sus trabajadores con pagos variables, que incluyen, por ejemplo, bonos por resultados, comisiones técnicas y por ventas y un porcentaje de ganancias de la empresa.

De acuerdo con la encuesta, este tipo de pagos es utilizado por el 57,3% de las empresas, y son más comunes en los sectores de comercio, servicios financieros y manufacturas. Babecký, Du Caju, Kosma, Lawless, Messina y Rõõm (2009b) y el European Central Bank (2009) encuentran que la remuneración variable ha sido usada para flexibilizar el salario en época de difícil situación económica, en particular, para ajustar los costos laborales, en lugar de reducir el salario básico, dada la rigidez a la baja de los salarios nominales que se observa en los países europeos. No obstante, como se analiza más adelante, de acuerdo con la encuesta, esta alternativa sería *poco probable*.

Además, en años recientes, la compensación de los trabajadores ha mostrado una tendencia hacia la inclusión de beneficios flexibles como parte de la remuneración total. De acuerdo con Ramírez y Havlin (2008), en América Latina estos beneficios han sido utilizados como una estrategia para atraer y retener trabajadores, controlar costos y armonizar beneficios, los cuales pueden variar dependiendo de la edad del trabajador. Los resultados de la encuesta para Colombia indican que el 29,3% de las empresas emplean este tipo de beneficios, siendo más comunes en el caso de los directivos y profesionales, donde el 15% de la remuneración, en promedio, corresponde a estos beneficios.

Finalmente, es importante señalar que aunque en Colombia todos los trabajadores tienen derecho a organizarse sindicalmente, solo el 9,3% de las empresas reportó trabajadores sindicalizados²³. El porcentaje de trabajadores sindicalizados alcanza en estas empresas el 46%, mientras que el 60% de la planta de personal está cubierto por la convención colectiva. A nivel sectorial, la presencia de sindicatos es más alta en los sectores de electricidad, gas y minería, manufacturas y servicios financieros. Además, los resultados de la encuesta indican que el 8,0% de las empresas de la población cuentan con pacto colectivo entre los trabajadores y los empleadores, el

²³ De acuerdo con cifras del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2004), cerca del 50% de los sindicatos del país son sindicatos de gremio, el 40% son sindicatos de empresa y solo el 10% de industria. Este comportamiento es similar al que se observa en varios países de Europa, donde predominan los sindicatos a nivel sectorial, aunque los sindicatos a nivel de empresa son usuales (Du Caju, Gautier, Momferatou y Ward-Warmedinger, 2008).

cual cubre al 72% de los trabajadores de estas empresas²⁴. Este tipo de acuerdo es más común en las empresas del sector de manufacturas.

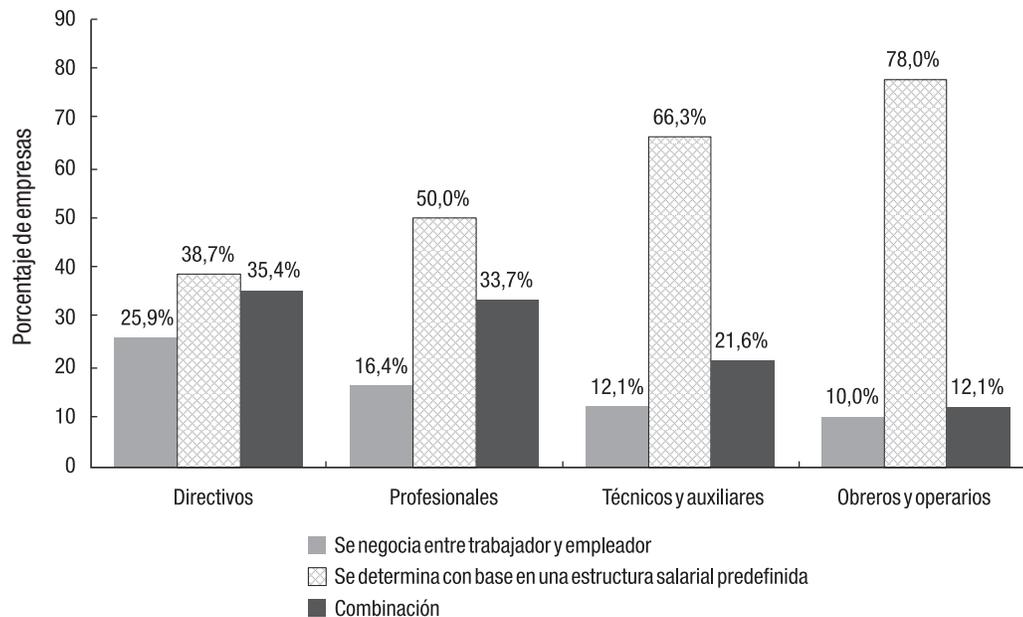
B. Fijación de la remuneración básica para el enganche de un nuevo trabajador

En esta sección se analiza la importancia de las instituciones, las condiciones del mercado laboral, la situación económica del país y las características propias de las empresas y de los empleados en la fijación de la remuneración básica para el enganche de un nuevo trabajador. Como lo señalan Galuščák, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki y Vodopivec (2009), en la literatura la evidencia empírica sobre los determinantes del salario de un nuevo trabajador es escasa, a pesar de sus implicaciones en el mercado laboral. Específicamente, para dichos autores conocer cómo se determinan los salarios de los nuevos empleados provee, por una parte, elementos para la microfundamentación del comportamiento de las firmas respecto a la fijación de salarios y, por otra, permite analizar las implicaciones de dicha fijación sobre el mercado laboral y sobre la economía en general.

Como se observa en el Gráfico 6, el salario de enganche que se les paga a los nuevos trabajadores se determina principalmente con base en una estructura salarial predefinida para cada cargo, especialmente en los grupos de obreros y operarios (78%) y de técnicos y auxiliares (66%), lo que podría indicar que la mayoría de las empresas contratan al nuevo trabajador con un salario comparable al del que ocupa un cargo similar en la firma. Por otra parte, la negociación directa de la remuneración entre el nuevo trabajador y el empleador es más frecuente en el caso de los trabajadores más calificados (directivos). Estos resultados son similares a los encontrados por Agell y Lundborg (2003) para Suecia, por Bewley (2004) para los Estados Unidos y por Galuščák, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki y Vodopivec (2009) para la mayoría de países que conforman la Wage Dynamics Network²⁵.

²⁴ Del total de la planta de personal de la población bajo estudio, el 15,6% de los trabajadores se encuentra sindicalizado y el 24% está cubierto por convención colectiva. Por otra parte, el 14,6% de los trabajadores de la población se beneficia de pactos colectivos.

²⁵ No obstante, es importante anotar que las comparaciones internacionales deben interpretarse con cautela debido a que las diferentes encuestas no formulan las preguntas de la misma forma.

GRÁFICO 6. FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA DE UN NUEVO TRABAJADOR

Fuente: cálculo de los autores.

En el caso de los profesionales, técnicos, auxiliares, obreros y operarios, la opción que utilizan las empresas con más frecuencia es una estructura salarial predefinida por tipo de cargo. Para los directivos esta opción es también la más usada, con excepción de los sectores de servicios financieros, manufacturas y construcción, donde predomina una combinación entre la estructura salarial predefinida y la negociación directa entre trabajador y empleador.

A continuación se les solicitó a las empresas que calificaran la importancia de varios factores asociados al cargo y a la economía en general, en la determinación del salario de enganche del nuevo trabajador, con base en una escala de entre 1 y 4, donde 1 es *no importante* y 4 es *muy importante*. Los Cuadros 6A, 6B y 6C presentan, para cada cargo, el puntaje promedio obtenido para cada uno de los factores, ordenados según su relevancia. De acuerdo con Blinder (1991), estos puntajes pueden asimilarse a un sistema de calificaciones en el cual la nota máxima

es 4,0. En nuestro caso se considera como excelente un puntaje igual o superior a 3,0, un puntaje igual o superior a 2,5 se considera como alto y un puntaje inferior a 1,5 como bajo. Con el objetivo de probar estadísticamente la importancia relativa que las empresas les asignan a las diferentes opciones, se realizaron pruebas de diferencia de medias, calculando un estadístico de prueba *t-student*. Dada la ordenación de los puntajes obtenidos para cada uno de los factores, las pruebas rechazan, con un nivel de confianza del 99%, que los factores contiguos tengan el mismo puntaje promedio (Cuadros 6A, 6B y 6C).

De acuerdo con la encuesta, los criterios más importantes que utilizan las firmas en la determinación de la remuneración de enganche de un nuevo trabajador son los relacionados con los factores específicos del trabajador y la empresa, mientras que factores externos a la firma, como los salarios de la competencia, la oferta y demanda de trabajadores y las condiciones económicas y políticas del país, son menos importantes.

En particular, en el caso de los directivos y profesionales, las firmas consideran como los factores más importantes el nivel educativo, la experiencia del trabajador, las funciones exclusivas al cargo y la situación financiera de la empresa, mientras que la convención colectiva, la ubicación geográfica del sitio de trabajo, los salarios de la competencia y el SMMLV son menos importantes (Cuadros 6A y 6B). A diferencia de los directivos y profesionales, para los técnicos, auxiliares, obreros y operarios la convención colectiva/pacto colectivo (en las empresas que tienen sindicato o pacto colectivo) y el SMMLV son criterios importantes en el momento de fijar la remuneración de enganche (Cuadro 6C). Vale la pena señalar que Druant, Du Caju y Delhez (2008) encuentran, para las firmas belgas, que el salario que se paga a los nuevos empleados se determina principalmente con base en el pacto colectivo, ya sea a nivel de sector o de firma. De igual forma, Galuščák, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki y Vodopivec (2009) reportan que los acuerdos colectivos son importantes en España, Italia y Grecia.

CUADRO 6A. IMPORTANCIA DE LOS FACTORES QUE AFECTAN LA REMUNERACIÓN BÁSICA DE UN NUEVO TRABAJADOR: DIRECTIVOS

Factor	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor- <i>p</i>
Nivel educativo del trabajador	3,39	0,016	0,0000
Experiencia del trabajador	3,37	0,120	0,0000
Funciones del cargo	3,25	0,264	0,0000
Situación financiera de la empresa	2,99	0,457	0,0000
Condiciones económicas y políticas del país	2,53	0,185	0,0000
Riesgo asociado con el cargo	2,35	0,047	0,0000
Oferta y demanda de trabajadores	2,30	0,138	0,0000
Ubicación geográfica del sitio de trabajo	2,16	0,031	0,0000
Salarios de la competencia	2,13	0,210	0,0000
Convención colectiva/pacto	1,92	0,257	0,0000
Salario mínimo mensual legal vigente	1,66		

Nota: ^aPuntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^bDiferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

CUADRO 6B. IMPORTANCIA DE LOS FACTORES QUE AFECTAN LA REMUNERACIÓN BÁSICA DE UN NUEVO TRABAJADOR: PROFESIONALES

Factor	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor- <i>p</i>
Nivel educativo del trabajador	3,47	0,047	0,0000
Experiencia del trabajador	3,43	0,062	0,0000
Funciones del cargo	3,36	0,324	0,0000
Situación financiera de la empresa	3,04	0,514	0,0000
Condiciones económicas y políticas del país	2,53	0,004	0,0000
Riesgo asociado con el cargo	2,52	0,152	0,0000
Oferta y demanda de trabajadores	2,37	0,120	0,0000
Convención colectiva/pacto	2,25	0,054	0,0000
Ubicación geográfica del sitio de trabajo	2,20	0,026	0,0000
Salarios de la competencia	2,17	0,416	0,0000
Salario mínimo mensual legal vigente	1,75		

Nota: ^aPuntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^bDiferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

CUADRO 6C. IMPORTANCIA DE LOS FACTORES QUE AFECTAN LA REMUNERACIÓN BÁSICA DE UN NUEVO TRABAJADOR: TÉCNICOS, AUXILIARES, OBREROS Y OPERARIOS

Factor	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Funciones del cargo	3,13	0,023	0,0000
Experiencia del trabajador	3,11	0,095	0,0000
Convención colectiva/pacto	3,02	0,108	0,0000
Nivel educativo del trabajador	2,91	0,040	0,0000
Situación financiera de la empresa	2,87	0,215	0,0000
Riesgo asociado con el cargo	2,65	0,094	0,0000
Salario mínimo mensual legal vigente	2,56	0,163	0,0000
Condiciones económicas y políticas del país	2,40	0,177	0,0000
Oferta y demanda de trabajadores	2,22	0,049	0,0000
Ubicación geográfica del sitio de trabajo	2,17	0,191	0,0000
Salarios de la competencia	1,98		

Nota: ^aPuntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^bDiferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

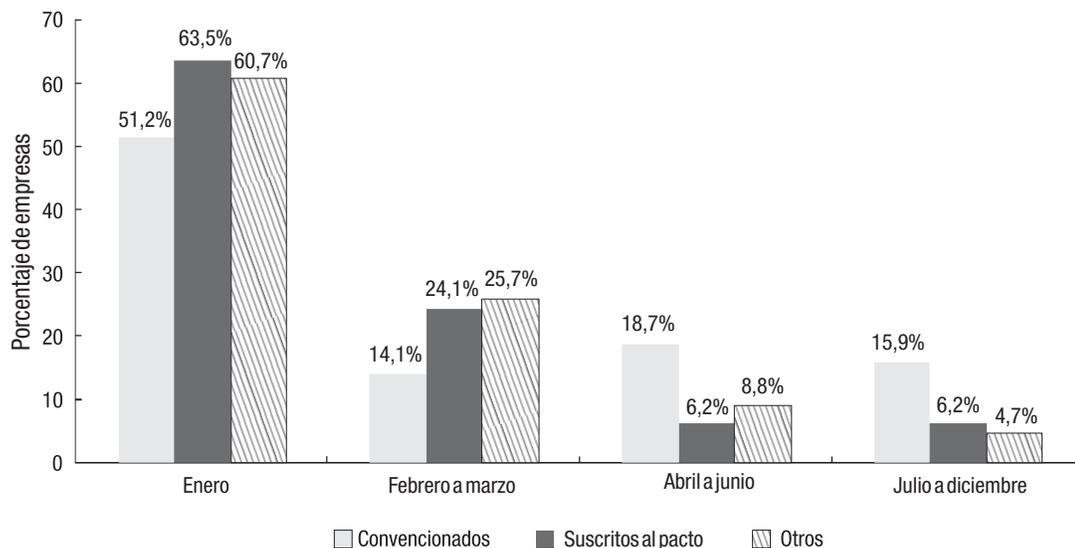
C. Incrementos salariales

La encuesta indagó sobre las prácticas de las empresas en materia de incrementos salariales, así como sobre la importancia de los aumentos en la remuneración básica en el ajuste de los precios de sus bienes o servicios. Esta información además de ser útil para distinguir si los ajustes salariales se acomodan a una regla *tiempo dependiente* o *estado dependiente*, brinda elementos al Banco Central para el manejo de la política monetaria. La encuesta muestra que más del 95% de las empresas aumentan anualmente la remuneración básica de sus trabajadores. Estos incrementos se concentran durante el primer trimestre del año, especialmente en el mes de enero (Gráfico 7). Estos resultados indicarían que los cambios salariales en Colombia son tiempo dependientes y apoyarían un ajuste de salarios a la Taylor, aunque dichos ajustes no están igualmente distribuidos a lo largo del año, como lo propuso Taylor (1999).

La evidencia a favor de un ajuste tiempo dependiente de los salarios se reporta también en otros estudios. Por ejemplo, la Wage Dynamics Network encuentra que para los diecisiete países europeos que forman parte de este proyecto, cerca del

60% de las empresas, en promedio, realizan el ajuste de sus salarios una vez al año y el 30% lo hace en enero²⁶. En el caso de Canadá, de acuerdo con Amirault, Fenton y Lafèche (2009), el 89% de las firmas ajustan sus salarios en un momento fijo. Por su parte, Babecký, Dybczak y Galuščák (2008) encuentran, para la República Checa, que el ajuste de los salarios de más de la mitad de las firmas (56%) se realiza en un mes específico (enero).

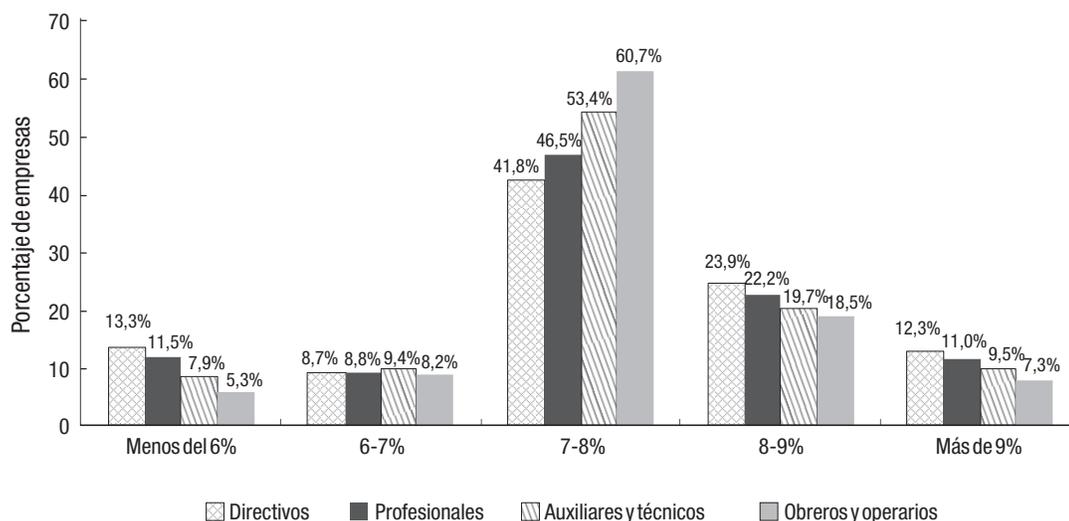
GRÁFICO 7. MES EN QUE SE HIZO EFECTIVO EL ÚLTIMO AUMENTO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA



Fuente: cálculo de las autoras.

Como se observa en el Gráfico 8, la mayoría de las empresas de la población realizaron incrementos salariales promedio entre el 7% y el 8%, rango que incluye la inflación del 2008 (7,67%). La alta concentración de observaciones alrededor de la inflación observada, especialmente en el caso de los obreros y operarios (61%), podría ser explicada por la práctica utilizada en Colombia de ajustar los salarios bien sea con base en la inflación del año inmediatamente anterior o con base en el incremento del salario mínimo. Es de destacar que a nivel sectorial los mayores incrementos, para los diferentes cargos, se registraron en el sector de electricidad, gas y minería.

²⁶ Para más detalle, véase European Central Bank (2009).

GRÁFICO 8. INCREMENTO PROMEDIO EN LA REMUNERACIÓN BÁSICA PARA 2008-2009

Fuente: cálculo de las autoras.

Además, se les pidió a las empresas que calificaran, en una escala de 1 (*no importante*) a 4 (*muy importante*), la relevancia de algunos factores en la determinación del último aumento de la remuneración básica. Los Cuadros 7A, 7B y 7C muestran el ordenamiento de los factores según la importancia que las empresas les asignaron (puntaje promedio). Para el caso de los directivos y los profesionales, la situación financiera de la empresa es el factor más importante en el momento de determinar el ajuste salarial, seguido de la productividad de la empresa, los méritos o el desempeño individual, la inflación causada y el nivel salarial del empleado. A diferencia de estos cargos, la convención colectiva (para las empresas que tienen sindicato) y el incremento del salario mínimo se tornan los factores más importantes en la determinación del incremento salarial de los técnicos, auxiliares, obreros y operarios. En general, estos resultados son similares a los que se observan a nivel sectorial. No obstante, se puede destacar que en el caso de los directivos y profesionales la inflación causada es el factor más importante en el ajuste salarial en los sectores de servicios financieros y de educación y salud.

CUADRO 7A. IMPORTANCIA DE LOS FACTORES QUE DETERMINARON EL ÚLTIMO INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA: DIRECTIVOS

Factor	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Situación financiera de la empresa	3,02	0,136	0,0000
Productividad de la empresa	2,89	0,200	0,0000
Méritos o desempeño individual	2,69	0,004	0,0000
Inflación causada	2,68	0,142	0,0000
Nivel salarial del empleado	2,54	0,139	0,0000
Incremento del salario mínimo mensual legal	2,40	0,104	0,0000
Inflación esperada	2,30	0,174	0,0000
Meta de inflación del Banco de la República	2,12	0,070	0,0000
Políticas de gremio/nación	2,05	0,052	0,0000
Convención colectiva/pacto colectivo	2,00	0,072	0,0000
Salarios de la competencia	1,93	0,191	0,0000
Tasa de desempleo	1,74		

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

Uno de los intereses principales de esta encuesta era indagar acerca de la importancia de la inflación en los ajustes de los salarios. Para esto se incluyeron en la lista de factores, que determinaron el último incremento salarial, la inflación causada, la inflación esperada y la meta de inflación del Banco de la República. La ordenación de las alternativas indica que las empresas son *backward looking*, ya que para estas es más importante la inflación causada a la hora de definir los ajustes salariales. En particular, para todos los cargos, cerca del 60% de las empresas consideran la inflación causada como *importante* o *muy importante*, mientras que para el 42% la inflación esperada es *importante* o *muy importante*. La meta de inflación del Banco de la República es *importante* o *muy importante* para el 35% de las empresas.

Por otra parte, para cerca del 65% de las empresas, que tienen convención colectiva/pacto, los incrementos salariales son iguales para los trabajadores que están cubiertos por los acuerdos y para los que no lo están, mientras que para el 25% los incrementos son superiores.

CUADRO 7B. IMPORTANCIA DE LOS FACTORES QUE DETERMINARON EL ÚLTIMO INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA: PROFESIONALES

Factor	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Situación financiera de la empresa	3,09	0,119	0,0000
Productividad de la empresa	2,97	0,143	0,0000
Méritos o desempeño individual	2,83	0,064	0,0000
Inflación causada	2,77	0,137	0,0000
Nivel salarial del empleado	2,63	0,126	0,0000
Incremento del salario mínimo mensual legal	2,50	0,139	0,0000
Convención colectiva/pacto colectivo	2,37	0,027	0,0000
Inflación esperada	2,34	0,195	0,0000
Meta de inflación del Banco de la República	2,14	0,089	0,0000
Políticas de gremio/nación	2,05	0,085	0,0000
Salarios de la competencia	1,97	0,220	0,0000
Tasa de desempleo	1,75		

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

CUADRO 7C. IMPORTANCIA DE LOS FACTORES QUE DETERMINARON EL ÚLTIMO INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA: TÉCNICOS, AUXILIARES, OBREROS Y OPERARIOS

Factor	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Convención colectiva/pacto colectivo	3,23	0,205	0,0000
Incremento del salario mínimo mensual legal	3,02	0,016	0,0000
Situación financiera de la empresa	3,01	0,107	0,0000
Productividad de la empresa	2,90	0,159	0,0000
Inflación causada	2,74	0,084	0,0000
Méritos o desempeño individual	2,66	0,184	0,0000
Nivel salarial del empleado	2,47	0,151	0,0000
Inflación esperada	2,32	0,221	0,0000
Meta de inflación del Banco de la República	2,10	0,164	0,0000
Políticas de gremio/nación	1,94	0,078	0,0000
Salarios de la competencia	1,86	0,071	0,0000
Tasa de desempleo	1,79		

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

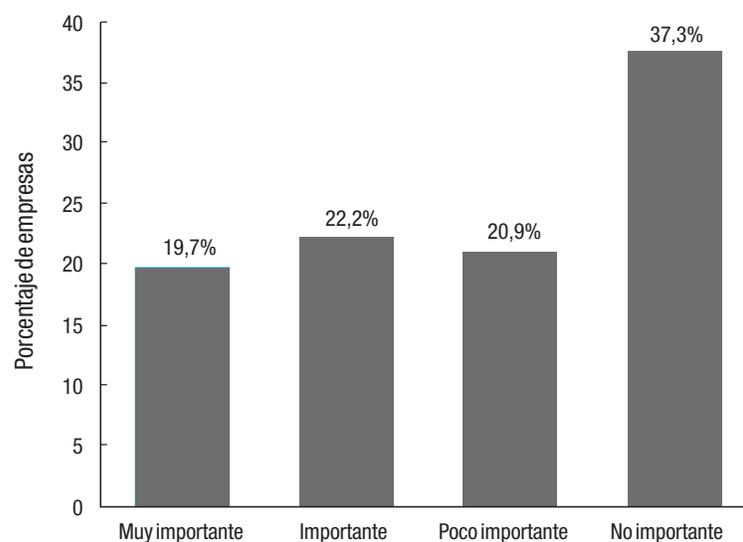
Para los bancos centrales conocer el vínculo entre los ajustes de salarios y precios, es decir, la sincronización en los cambios de las dos variables, es un tema de importancia dadas las implicaciones que este tiene para la política monetaria²⁷. Por lo tanto, la encuesta preguntó sobre la importancia de los incrementos salariales en el ajuste de los precios de los bienes o servicios de las empresas. Como se observa en el Gráfico 9, los resultados muestran que para el 37,3% de las empresas los ajustes salariales son *no importantes* en el cambio de los precios. No obstante, para el 19,7% de las empresas es *muy importante*. Estos resultados son similares a los encontrados para Europa (European Central Bank, 2009), donde para el 15% de las empresas existe un vínculo importante entre precios y salarios. A nivel sectorial, se puede destacar que los incrementos salariales *son importantes o muy importantes* en el ajuste de precios para el 60,2% de las empresas del sector de educación y salud y para el 59,4% de las firmas del sector de otros servicios²⁸. Por el contrario, para el 86,3% de las empresas del sector de servicios financieros y el 63,8 % de las firmas del sector de electricidad, gas y minería son *poco importantes o no importantes* (Cuadro 8). Teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, se encuentra que para el 41,9% de las firmas pequeñas, el 44,9% de las medianas y el 38,7% de las grandes, el vínculo entre salarios y precios es *importante o muy importante*.

Para las empresas que contestaron que los incrementos salariales son *importantes o muy importantes* en el ajuste de los precios, se encontró que 34% de ellas traslada el aumento de salarios a los precios en menos de un mes, 42,4% entre uno y tres meses, 10,7% entre 3 y 6 meses y el restante 13% de las empresas tarda más de seis meses. Por su parte, las empresas que contestaron que los incrementos salariales son *poco importantes o no importantes* en el ajuste de los precios adujeron que las razones más relevantes para no modificar sus precios son la presencia de precios regulados o controlados (45%), la competencia en el sector (26%), un incremento salarial que no justifica el cambio de precios (23,2%) y la baja participación de la remuneración en los gastos operacionales (5,8%).

²⁷ Véanse, por ejemplo, Druant, Fabiani, Kezdi, Lamo, Martins y Sabbatini (2009) y European Central Bank (2009).

²⁸ Estos resultados sugieren que el vínculo entre salarios y precios es mayor en los sectores donde la participación de los costos laborales en los costos totales es más alta. En particular, los resultados de la muestra indican que el promedio de esta participación es de cerca de 40% para los sectores de educación y salud y de otros servicios.

GRÁFICO 9. IMPORTANCIA DE LOS INCREMENTOS SALARIALES EN EL AJUSTE DE LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS O SERVICIOS DE LAS EMPRESAS



Fuente: cálculo de las autoras.

CUADRO 8. IMPORTANCIA DE LOS INCREMENTOS SALARIALES EN EL AJUSTE DE LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS O SERVICIOS DE LAS EMPRESAS POR SECTOR ECONÓMICO (PORCENTAJE DE RESPUESTA)

Sector económico	Muy importante	Importante	Poco importante	No importante
Agropecuario, silvicultura y pesca	24,5	25,2	19,6	30,8
Comercio	11,5	26,5	24,0	38,0
Construcción	21,7	22,5	18,6	37,2
Electricidad, gas y minería	11,6	24,6	31,9	31,9
Manufacturas	20,6	24,3	20,1	34,9
Servicios financieros	7,8	5,9	21,6	64,7
Transporte, almac. y comunic.	21,1	16,6	19,4	42,9
Educación y salud	27,7	32,5	15,7	24,1
Otros servicios	37,4	21,9	18,7	21,9

Fuente: cálculo de las autoras.

D. Rigideces salariales

El estudio de las rigideces a la baja de los salarios ha cobrado importancia debido a la reducción de la inflación y a la adopción de un régimen de inflación objetivo en varios países, ya que como lo plantean Tobin (1972) y Akerlof, Dickens y Perry (1996), si los salarios nominales son rígidos, una tasa de inflación muy baja podría limitar el ajuste de los salarios relativos y afectar el mercado laboral.

Para evaluar si los salarios son rígidos a la baja, se indagó a las empresas sobre qué tan probable es que realicen ciertas acciones en un escenario en el que ellas enfrenten una difícil situación económica o financiera (utilizando una escala entre 1 y 4, donde 1 es *no probable* y 4 es *muy probable*). Con el fin de detectar rigideces a la baja de los salarios nominales, entre las acciones sugeridas se incluyó la reducción de la remuneración básica. Además, para identificar rigideces reales, se incluyó como alternativa la opción de aumentar la remuneración básica en un porcentaje inferior a la inflación²⁹.

En los Cuadros 9A, 9B y 9C se presentan los puntajes promedio obtenidos para las diferentes alternativas de acción presentadas, teniendo en cuenta las diferentes posiciones ocupacionales. Los resultados sugieren rigidez a la baja de los salarios nominales, ya que las firmas consideran que la opción de reducir la remuneración básica es la menos probable de las alternativas propuestas. En el caso de los directivos y profesionales el 86% de las empresas respondió que esta opción era *no probable* o *poco probable*, y en el caso de los técnicos, auxiliares, obreros y operarios este porcentaje ascendió a cerca del 90%. Evidencia de la presencia de rigideces a la baja de los salarios nominales ha sido encontrada para varios países, tanto a partir de estudios que utilizan bases de datos a nivel microeconómico como de los que utilizan información de encuestas³⁰.

Por otro lado, vale la pena destacar que cerca del 40% de las empresas consideran la opción de congelar la nómina como *probable* o *muy probable* en caso de enfrentar una difícil situación económica. Además, la alternativa de despedir trabajadores es considerada como *probable* o *muy probable* por el 47% de las empresas, en el

²⁹ Las dos alternativas se consideran únicamente para remuneraciones superiores al SMMLV, ya que de acuerdo con la ley colombiana, se debe mantener el poder adquisitivo de este.

³⁰ Véase la sección de revisión de literatura.

caso de los técnicos, auxiliares, obreros y operarios y por el 40% en el caso de los profesionales.

CUADRO 9A. ¿QUÉ TAN PROBABLE ES QUE LAS EMPRESAS REALICEN CADA UNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA O FINANCIERA DE LA EMPRESA?: DIRECTIVOS

Acciones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b		Porcentaje de respuesta: <i>no probable/poco probable</i>
		Diferencias	Valor-p	
No aumentar la remuneración básica	2,33	0,157	0,0000	54,0
Congelar la nómina	2,18	0,051	0,0000	58,2
Aumentar la remuneración básica en un porcentaje inferior a la inflación	2,13	0,122	0,0000	59,6
No hacer nada	2,00	0,075	0,0000	78,6
Despedir trabajadores	1,93	0,032	0,0000	70,8
Reducir el pago variable	1,90	0,058	0,0000	68,9
Reducir los beneficios extralegales	1,84	0,013	0,0000	70,5
Contratar nuevos trabajadores con salarios más bajos	1,83	0,182	0,0000	73,6
Cambiar la modalidad de contratación	1,64	0,129	0,0000	81,2
Reducir la remuneración básica	1,52			85,9

Nota: ^a Puntaje promedio de qué tan probable es la realización de una acción, en la escala: 1 *No probable*, 2 *Poco probable*, 3 *Probable* y 4 *Muy probable*.
^b Diferencia de medias entre dos acciones contiguas.

Fuente: cálculo de las autoras.

Con respecto a la rigidez a la baja de los salarios reales, aunque algunas firmas consideran aumentar la remuneración básica en un porcentaje inferior a la inflación, cerca del 60% de las empresas considera esta opción como *no probable* o *poco probable* en el caso de los directivos y profesionales; para los técnicos, auxiliares, obreros y operarios este porcentaje asciende a 68%.

Los ajustes salariales realizados por las empresas para 2008/2009, período en el cual se observaban signos de desaceleración económica, apoyan la presencia de rigideces a la baja de los salarios nominales y reales, teniendo en cuenta que ninguna empresa realizó recortes de los salarios nominales y más del 70% de las empresas aumentó la remuneración básica en un porcentaje igual o superior a la inflación observada.

CUADRO 9B. ¿QUÉ TAN PROBABLE ES QUE LAS EMPRESAS REALICEN CADA UNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA O FINANCIERA DE LA EMPRESA?: PROFESIONALES

Acciones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b		Porcentaje de respuesta: <i>no probable/poco probable</i>
		Diferencias	Valor- <i>p</i>	
No aumentar la remuneración básica	2,33	0,121	0,0000	53,8
Congelar la nómina	2,21	0,008	0,0000	56,6
Despedir trabajadores	2,20	0,033	0,0000	59,6
Aumentar la remuneración básica en un porcentaje inferior a la inflación	2,17	0,025	0,0000	57,9
Contratar nuevos trabajadores con salarios más bajos	2,14	0,246	0,0000	59,3
Reducir el pago variable	1,90	0,037	0,0000	71,0
Cambiar la modalidad de contratación	1,86	0,038	0,0000	72,2
Reducir los beneficios extralegales	1,82	0,061	0,0000	70,5
No hacer nada	1,76	0,237	0,0000	87,7
Reducir la remuneración básica	1,52			86,4

Nota: ^a Puntaje promedio de qué tan probable es la realización de una acción, en la escala: 1 *No probable*, 2 *Poco probable*, 3 *Probable* y 4 *Muy probable*.

^b Diferencia de medias entre dos acciones contiguas.

Fuente: cálculo de las autoras.

Con el fin de examinar las razones por las cuales las empresas de la población bajo estudio no reducen la remuneración básica de los trabajadores, en época de difícil situación económica, la encuesta pone a prueba diferentes teorías sobre rigideces que se encuentran en la literatura. La teoría de contratos establece que las empresas y sus trabajadores suscriben contratos a largo plazo, por lo que los salarios se fijan por adelantado, para mantener un salario real estable durante el ciclo económico (véanse Azariadis, 1975; Baily, 1974; Taylor, 1979). En la teoría del *insider-outsider*, el costo de contratar y entrenar nuevos trabajadores hace que las empresas no despidan a sus trabajadores (*insiders*) y contraten a desempleados (*outsiders*) con un salario inferior. Además, los *insiders* pueden negarse a cooperar con los nuevos trabajadores y así aumentar la posibilidad de que la productividad laboral de la firma se reduzca, lo que les da poder a los *insiders* al negociar su salario (véanse Lindbeck y Snower, 2001, 2002).

CUADRO 9C. ¿QUÉ TAN PROBABLE ES QUE LAS EMPRESAS REALICEN CADA UNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA O FINANCIERA DE LA EMPRESA?: TÉCNICOS, AUXILIARES, OBREROS Y OPERARIOS

Acciones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b		Porcentaje de respuesta: <i>no probable/poco probable</i>
		Diferencias	Valor-p	
Despedir trabajadores	2,34	0,200	0,0000	53,4
Contratar nuevos trabajadores con salarios más bajos	2,14	0,060	0,0000	60,9
Congelar la nómina	2,08	0,040	0,0000	63,3
No aumentar la remuneración básica	2,04	0,079	0,0000	67,7
Aumentar la remuneración básica en un porcentaje inferior a la inflación	1,96	0,023	0,0000	68,2
Cambiar la modalidad de contratación	1,93	0,037	0,0000	68,8
Reducir el pago variable	1,90	0,125	0,0000	73,0
No hacer nada	1,77	0,026	0,0000	87,0
Reducir los beneficios extralegales	1,75	0,294	0,0000	74,0
Reducir la remuneración básica	1,45			89,3

Nota: ^a Puntaje promedio de qué tan probable es la realización de una acción, en la escala: 1 *No probable*, 2 *Poco probable*, 3 *Probable* y 4 *Muy probable*.

^b Diferencia de medias entre dos acciones contiguas.

Fuente: cálculo de las autoras.

Por último, la teoría de los salarios de eficiencia establece que la productividad de los trabajadores depende positivamente de su salario. Esta teoría tiene varias versiones, entre las que se destacan la de holgazanería (*shirking*), la de selección adversa, la de rotación laboral (*turnover*), la del intercambio de regalos (*gift exchange*) y la hipótesis del salario justo-esfuerzo. En la primera, el costo de perder el trabajo depende positivamente del salario (véanse Shapiro y Stiglitz, 1984); en el modelo de selección adversa, los trabajadores más productivos de la empresa serían los más propensos a renunciar en el caso de una reducción de salarios (véase Weiss, 1990); en el modelo de rotación laboral, la tasa de renuncia de los trabajadores depende negativamente del salario (véase Stiglitz, 1974); en el modelo de intercambio de regalos, la lealtad de los trabajadores está directamente relacionada con su salario, y esta lealtad se traduce en una mayor productividad (véase Akerlof, 1982, 1984); y de acuerdo con la hipótesis del salario justo-esfuerzo, el esfuerzo de los trabajadores se reducirá si el salario que reciben es inferior a lo que ellos perciben como un salario justo (véanse Akerlof y Yellen, 1990).

En el Cuadro 10 se presenta una serie de posibles explicaciones o razones propuestas a las empresas y la teoría a la cual estarían asociadas. A las empresas se les pidió que calificaran la importancia de cada una de ellas (utilizando una escala entre 1 y 4, donde 1 es *no importante* y 4 es *muy importante*). Como en los casos anteriores, los puntajes promedio obtenidos se ordenaron para cada una de las alternativas y se calculó un estadístico *t* para probar si la diferencia de medias era significativa. En los Cuadros 11A, 11B y 11C se observa que las pruebas rechazan, con un nivel de confianza del 99%, que las alternativas contiguas tengan el mismo puntaje promedio.

CUADRO 10. TEORÍAS ASOCIADAS A LA RIGIDEZ DE SALARIOS

Razones	Teoría asociada
Evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia	Salarios de eficiencia (selección adversa)
Evitar una imagen negativa de la empresa	Salarios de eficiencia (reputación de la firma)
No afectar la motivación de los trabajadores	Salarios de eficiencia (hipótesis salario justo-esfuerzo, intercambio de regalos)
No afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores	Salarios de eficiencia (holgazanería, hipótesis salario justo-esfuerzo, intercambio de regalos)
Acuerdos previos entre empresa y trabajadores	Teoría de contratos
Minimizar los costos de la rotación laboral	Salarios de eficiencia (minimizar rotación)
No afectar los salarios relativos en relación con los de la competencia	Teoría keynesiana
Restricciones legales	Teoría de contratos
Convención colectiva/pacto colectivo	Teorías de negociación (<i>insider-outsider</i>)

Para los diferentes cargos, evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia es la razón para no reducir la remuneración básica en época de difícil situación económica que obtuvo el puntaje promedio más alto y los mayores porcentajes de respuesta *importante* o *muy importante* (Cuadros 11A, 11B y 11C). Esta explicación se relaciona con la teoría de los salarios de eficiencia, en su versión de selección adversa. Este resultado es similar a los encontrados por Campbell y Kamlani (1997) para los Estados Unidos, Zoega y Karlsson (2006) para Islandia, Martins (2009) para Portugal y Copaciu, Neagu y Braun-Erdel (2010) para Rumania.

Además, la encuesta encuentra que no afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores y no afectar su motivación son también razones *muy importantes* para no reducir la remuneración básica. Estas alternativas también están relacionadas con la teoría de los salarios de eficiencia en sus versiones de holgazanería, intercambio de regalos y la hipótesis del salario justo-esfuerzo. Los resultados de esta encuesta para Colombia concuerdan con los encontrados por Bewley (1995, 1999, 2004) para los Estados Unidos, quien enfatiza que los empleadores no recortan los salarios de sus trabajadores para no afectar su moral y su motivación. Evidencia similar encuentran Kaufman (1984) para el Reino Unido, Blinder y Choi (1990), Campbell y Kamlani (1997) para los Estados Unidos, Agell y Benmarker (2002, 2007) para Suecia, Franz y Pfeiffer (2003) para Alemania, Kawaguchi y Ohtake (2008) para Japón y Martins (2009) para Portugal. Otra razón muy importante que mencionan los encuestados para no recortar la remuneración básica es evitar una imagen negativa de su empresa.

CUADRO 11A. IMPORTANCIA DE LAS RAZONES PARA NO REDUCIR LA REMUNERACIÓN BÁSICA EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA: DIRECTIVOS

Razones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b		Porcentaje de respuesta: <i>importante o muy importante</i>
		Diferencias	Valor- <i>p</i>	
Evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia	3,16	0,021	0,0000	78,5
Evitar una imagen negativa de la empresa	3,14	0,122	0,0000	78,0
No afectar la motivación de los trabajadores	3,01	0,035	0,0000	73,2
No afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores	2,98	0,467	0,0000	72,8
Acuerdos previos entre empresa y trabajadores	2,51	0,030	0,0000	56,1
Minimizar los costos de la rotación laboral	2,48	0,205	0,0000	55,0
No afectar los salarios relativos en relación con los de la competencia	2,28	0,248	0,0000	46,8
Restricciones legales	2,03	0,129	0,0000	35,6
Convención colectiva/pacto colectivo	1,90			30,4

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

CUADRO 11B. IMPORTANCIA DE LAS RAZONES PARA NO REDUCIR LA REMUNERACIÓN BÁSICA EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA: PROFESIONALES

Razones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b		Porcentaje de respuesta: importante o muy importante
		Diferencias	Valor-p	
Evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia	3,34	0,125	0,0000	86,0
No afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores	3,22	0,011	0,0000	82,9
No afectar la motivación de los trabajadores	3,21	0,076	0,0000	83,1
Evitar una imagen negativa de la empresa	3,13	0,459	0,0000	78,9
Acuerdos previos entre empresa y trabajadores	2,67	0,073	0,0000	64,7
Minimizar los costos de la rotación laboral	2,60	0,323	0,0000	59,2
No afectar los salarios relativos en relación con los de la competencia	2,28	0,052	0,0000	48,3
Convención colectiva/pacto colectivo	2,22	0,196	0,0000	43,5
Restricciones legales	2,03			35,2

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

Para los técnicos, auxiliares, obreros y operarios, a diferencia de los directivos y profesionales, una razón importante para no reducir los salarios es la existencia de convención colectiva o pacto colectivo en aquellas empresas donde existen estos acuerdos, lo cual se podría asociar a las teorías de negociación en su versión *insider-outsider*³¹. Similarmente, Franz y Pfeiffer (2003) encuentran que en las firmas alemanas los contratos laborales sindicales explican la rigidez de los salarios de los trabajadores menos calificados. Sin embargo, en el caso de Suecia, la alta tasa de sindicalización explica la rigidez de los salarios en todos los cargos (Agell

³¹ La teoría del *insider-outsider* considera a los miembros del sindicato como *insiders*, quienes muestran poco interés por los no miembros (*outsiders*). Estos *insiders* tendrían poder a la hora de negociar los salarios frente a los *outsiders*.

CUADRO 11C. IMPORTANCIA DE LAS RAZONES PARA NO REDUCIR LA REMUNERACIÓN BÁSICA EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA: TÉCNICOS, AUXILIARES, OBREROS Y OPERARIOS

Razones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b		Porcentaje de respuesta: importante o muy importante
		Diferencias	Valor-p	
Evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia	3,35	0,021	0,0000	85,1
No afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores	3,33	0,036	0,0000	85,6
No afectar la motivación de los trabajadores	3,30	0,141	0,0000	85,2
Evitar una imagen negativa de la empresa	3,15	0,156	0,0000	78,8
Convención colectiva/pacto colectivo	3,00	0,303	0,0000	72,8
Acuerdos previos entre empresa y trabajadores	2,70	0,083	0,0000	63,9
Minimizar los costos de la rotación laboral	2,61	0,336	0,0000	60,3
No afectar los salarios relativos en relación con los de la competencia	2,28	0,195	0,0000	45,8
Restricciones legales	2,08			37,4

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

y Benmarker, 2002, 2007)³². Minimizar la rotación laboral, aunque no es una de las alternativas más importantes, podría explicar, en parte, por qué las empresas colombianas no reducen los salarios. Como lo plantean Campbell y Kamlani (1997) y Agell y Benmarker (2002), las firmas mantienen los salarios rígidos por el temor a que los recortes en los salarios incrementen el número de renunciadas. Además, según los resultados de la encuesta, para todos los cargos, una de las principales razones para retirarse voluntariamente de las firmas es una mejor oferta económica, lo que podría indicar que las empresas perciben el riesgo de los retiros voluntarios como una restricción de su política salarial (Cuadros 12A, 12B y 12C). Lo ante-

³² Mientras que en Suecia la tasa de densidad sindical era de 75,1% en el 2006, en Alemania era de 14,6% en el mismo año (información disponible en http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=U_D_D). En Colombia, para el 2007 esta tasa fue de 3,4% (Guataquí, Rodríguez y García, 2009).

rior sugiere que la teoría de los salarios de eficiencia, en sus diferentes versiones, explica, en gran parte, las rigideces a la baja de los salarios en el país.

CUADRO 12A. IMPORTANCIA DE LAS RAZONES QUE INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE RETIRARSE VOLUNTARIAMENTE DEL PUESTO DE TRABAJO: DIRECTIVOS

Razones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Razones personales	2,57	0,006	0,0000
Mejor oferta económica	2,57	0,536	0,0000
Cambio de actividad	2,03	0,113	0,0000
Falta de proyección laboral	1,92	0,091	0,0000
Consideran que la remuneración es baja	1,83	0,052	0,0000
Falta de incentivos (reconocimiento)	1,78	0,063	0,0000
Exceso de carga laboral	1,71	0,020	0,0000
Mal clima laboral	1,69	0,129	0,0000
Falta de estabilidad laboral	1,56		

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.
^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

Además, la dificultad para encontrar el perfil requerido para ciertos cargos podría hacer que las empresas consideren la pérdida de los trabajadores más productivos una razón para no reducir los salarios. En efecto, la mayoría de las empresas que tuvieron problemas para suplir las vacantes respondieron que encontrar el perfil requerido fue una razón *importante* o *muy importante* (86,6% para directivos, 79,5% para profesionales y 66% para técnicos, auxiliares, obreros y operarios). Los costos de contratar y entrenar nuevos trabajadores podrían ser razones para explicar la rigidez salarial, aunque el tiempo para llenar una vacante no es muy alto (Gráfico 10).

CUADRO 12B. IMPORTANCIA DE LAS RAZONES QUE INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE RETIRARSE VOLUNTARIAMENTE DEL PUESTO DE TRABAJO: PROFESIONALES

Razones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Mejor oferta económica	2,83	0,070	0,0000
Razones personales	2,76	0,544	0,0000
Cambio de actividad	2,22	0,072	0,0000
Falta de proyección laboral	2,15	0,054	0,0000
Consideran que la remuneración es baja	2,09	0,191	0,0000
Falta de incentivos (reconocimiento)	1,90	0,042	0,0000
Exceso de carga laboral	1,86	0,089	0,0000
Mal clima laboral	1,77	0,180	0,0000
Falta de estabilidad laboral	1,59	0,070	

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

Fuente: cálculo de las autoras.

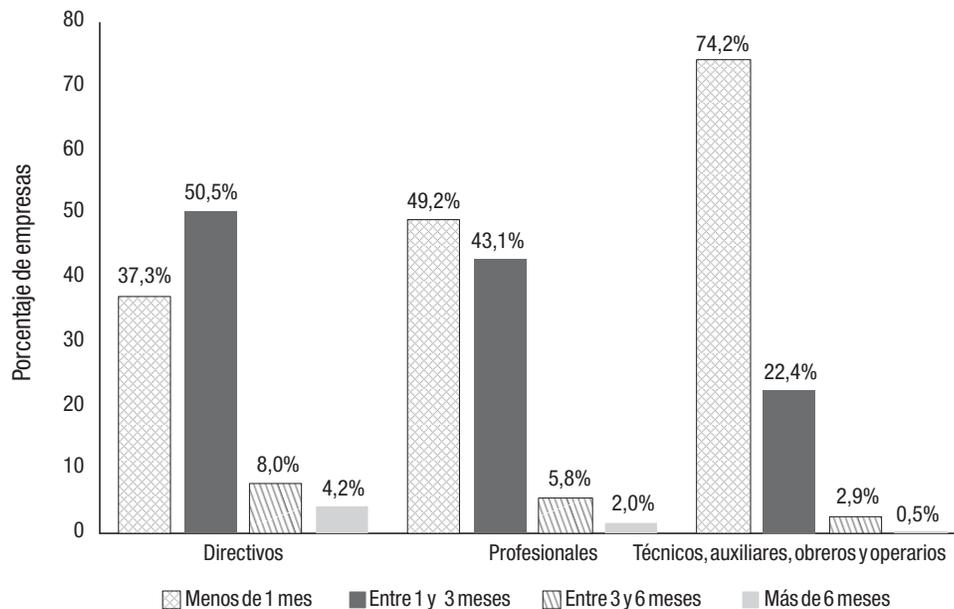
CUADRO 12C. IMPORTANCIA DE LAS RAZONES QUE INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE RETIRARSE VOLUNTARIAMENTE DEL PUESTO DE TRABAJO: TÉCNICOS, AUXILIARES, OBREROS Y OPERARIOS

Razones	Puntaje promedio ^a	Prueba de diferencia de medias ^b	
		Diferencias	Valor-p
Razones personales	2,88	0,038	0,0000
Mejor oferta económica	2,84	0,531	0,0000
Cambio de actividad	2,31	0,127	0,0000
Consideran que la remuneración es baja	2,18	0,157	0,0000
Falta de proyección laboral	2,03	0,080	0,0000
Falta de incentivos (reconocimiento)	1,95	0,033	0,0000
Exceso de carga laboral	1,91	0,118	0,0000
Mal clima laboral	1,80	0,138	0,0000
Falta de estabilidad laboral	1,66		

Nota: ^a Puntaje promedio de importancia de los factores, a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.

^b Diferencia de medias entre dos factores contiguos.

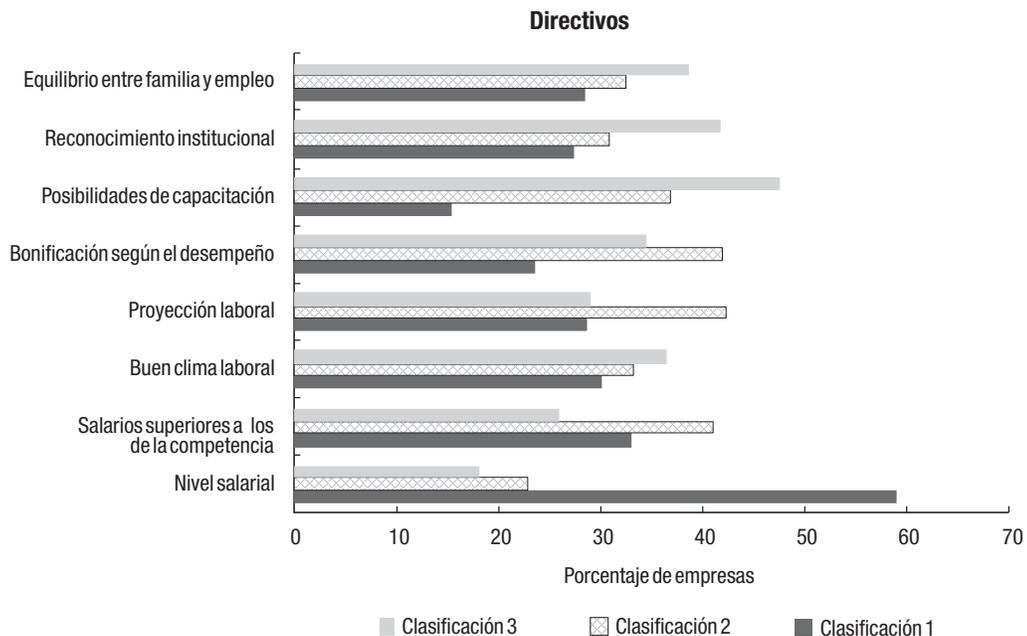
Fuente: cálculo de las autoras.

GRÁFICO 10. TIEMPO PROMEDIO PARA LLENAR UNA VACANTE

Fuente: cálculo de las autoras.

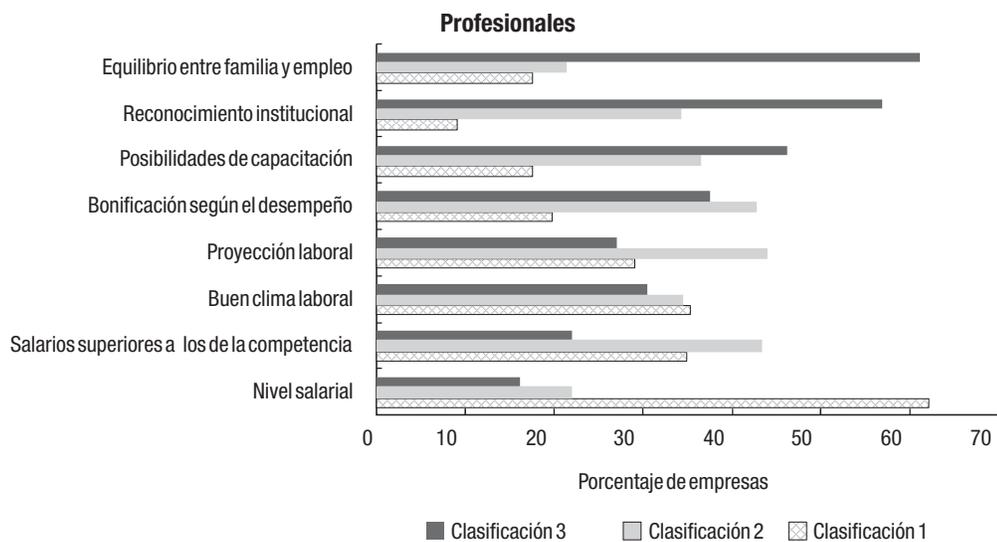
Por otra parte, para evaluar la forma como se percibe el vínculo entre el esfuerzo, la motivación y los salarios, se les pidió a las empresas que seleccionaran y ordenaran los tres factores que consideraban más importantes para mejorar el esfuerzo y la motivación de sus trabajadores. El nivel salarial constituye, en todos los cargos, la primera opción (Gráficos 11A, 11B y 11C), lo cual es consistente con el hecho de que una de las principales razones para no reducir la remuneración básica sea no afectar el esfuerzo y la motivación de los trabajadores. Como segunda opción, las empresas clasificaron la proyección laboral y las bonificaciones por desempeño, para directivos y profesionales, y los salarios superiores a los de la competencia para técnicos, auxiliares, obreros y operarios. En tercer lugar, las empresas ubicaron las posibilidades de capacitación para los directivos, el equilibrio en el uso del tiempo entre la vida familiar y laboral para los profesionales y el reconocimiento institucional para técnicos, auxiliares, obreros y operarios.

GRÁFICO 11A. FACTORES IMPORTANTES PARA MEJORAR EL ESFUERZO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

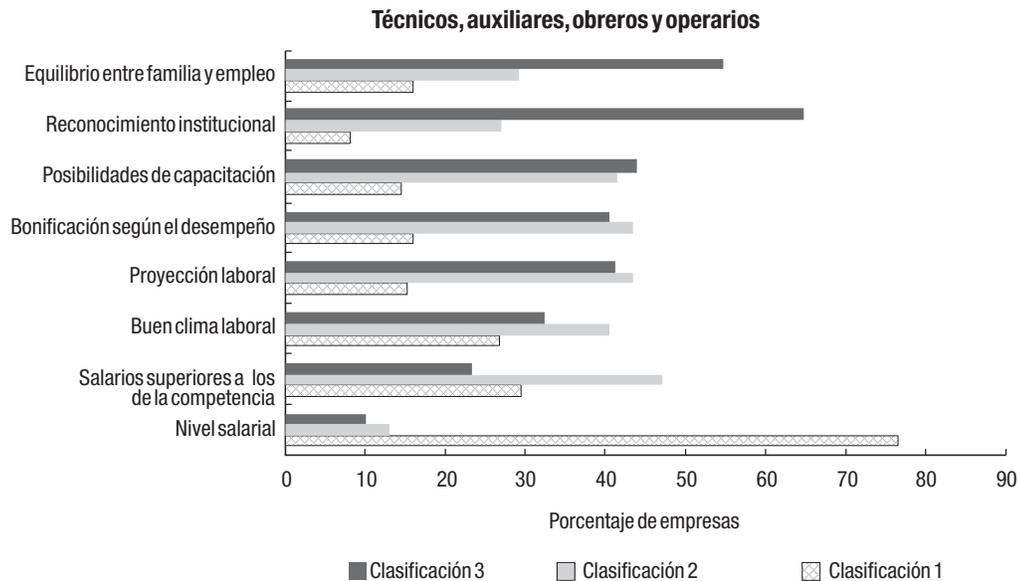


Fuente: cálculo de las autoras.

GRÁFICO 11B. FACTORES IMPORTANTES PARA MEJORAR EL ESFUERZO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES



Fuente: cálculo de las autoras.

GRÁFICO 11C. FACTORES IMPORTANTES PARA MEJORAR EL ESFUERZO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Fuente: cálculo de las autoras.

V. CONCLUSIONES

A partir de la aplicación de una encuesta a 1.305 empresas colombianas, durante el primer trimestre de 2009, el presente estudio explora los mecanismos de fijación e incremento de los salarios, analiza la existencia y las fuentes de sus rigideces y evalúa el vínculo entre los cambios en los salarios y la variación de los precios de los bienes o servicios de las empresas. La encuesta tiene la ventaja de que considera una muestra estadísticamente representativa y generalizable a la población bajo estudio, que incluye 39.004 empresas pequeñas, medianas y grandes, legalmente constituidas y pertenecientes a todos los sectores económicos, excepto al sector público. Además, este trabajo contribuye con la literatura al ser pionero en América Latina en el uso de encuestas para estudiar estos temas.

En cuanto a las prácticas de las empresas en materia de incrementos salariales, los resultados de la encuesta indican que más del 95% de las empresas aumentan anualmente la remuneración básica de sus trabajadores. Los incrementos presentan un alto grado de dependencia temporal, debido a que estos se realizan principalmente durante el primer trimestre del año, especialmente en el mes de enero; aunque dichos ajustes no están igualmente distribuidos a lo largo del año, podrían apoyar un ajuste de salarios al estilo de Taylor (1999). Los factores que las empresas

consideran más importantes en el momento de definir los ajustes salariales son la situación financiera de la empresa, seguida de la productividad de la firma y de los méritos o el desempeño individuales. Además, se podría afirmar que las empresas son *backward looking*, ya que estas consideran la inflación causada como un factor *importante* en la determinación del incremento de los salarios.

En relación con el vínculo entre los ajustes de salarios y precios, los resultados muestran que para cerca del 42% de las firmas los ajustes salariales son *importantes* o *muy importantes* en el cambio de los precios, y la mayoría traslada el aumento en los tres meses siguientes. Por otro lado, las empresas que respondieron que los cambios son *poco importantes* o *no importantes* señalaron que las razones más relevantes para no modificar sus precios cuando cambian los salarios son la presencia de precios regulados o controlados y la competencia del sector.

Los resultados de la encuesta apoyan la presencia de rigideces a la baja de los salarios en Colombia. En efecto, más del 85% de las firmas consideran que la opción de reducir la remuneración básica es *poco probable* o *no probable*, cuando se les indagó acerca de la probabilidad de realizar ciertas acciones en un escenario en el cual enfrentan una difícil situación económica o financiera. Por otro lado, aunque algunas firmas respondieron que sería *probable* que aumentarían los salarios en un porcentaje inferior a la inflación, cerca del 62% de las empresas consideraron esta posibilidad como *poco probable* o *no probable*, lo que sugiere algún grado de rigidez a la baja de los salarios reales. Además, los ajustes salariales realizados por las empresas para 2008/2009 apoyan los resultados anteriores, teniendo en cuenta que ninguna empresa realizó recortes de los salarios nominales y más del 70% de las empresas aumentó la remuneración básica en un porcentaje igual o superior a la inflación observada.

De acuerdo con la encuesta la razón más importante para no reducir la remuneración básica de los trabajadores, en época de difícil situación económica, es evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia, lo cual está relacionado con la teoría de los salarios de eficiencia, en su versión de selección adversa. Además, la encuesta encuentra que otras razones relacionadas con la teoría de los salarios de eficiencia, en sus versiones de intercambio de regalos y de la hipótesis del salario justo-esfuerzo, tales como no afectar el esfuerzo, la productividad y la motivación de los trabajadores, son razones importantes para explicar la rigidez a la baja de los salarios. A pesar de las diferencias en las instituciones del mercado laboral, estos resultados son similares a los encontrados para varios países europeos, Estados Unidos, Canadá y Japón.

En general, se observa un patrón estricto en la determinación de los salarios de enganche, ya que estos se determinan principalmente de acuerdo con una escala predeterminada; se encuentra que un gran porcentaje de trabajadores tienen contratos a término indefinido. Por otra parte, las empresas buscan minimizar la rotación laboral, teniendo en cuenta que existe una alta probabilidad de retiro voluntario por una mejor oferta económica y que las empresas que tienen dificultades para suplir vacantes aducen que conseguir el perfil requerido es la principal razón para ello. Lo anterior sugiere que las empresas podrían utilizar el salario como un mecanismo para retener a los trabajadores.

Finalmente, se puede concluir que la teoría de los salarios de eficiencia explica, en gran medida, el comportamiento de los salarios de las empresas del sector formal en el país.

REFERENCIAS

- Agell, J., & Benmarker, H. (2002). *Wage policy and endogenous wage rigidity: A representative view from inside* (Working Paper N° 12). Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Agell, J., & Benmarker, H. (2007). Wage incentives and wage rigidity: A representative view from within. *Labour Economics*, 14(3), 347-369.
- Agell, J., & Lundborg, P. (1995). Theories of pay and unemployment: Survey evidence from Swedish manufacturing firms, *Scandinavian Journal of Economics*, 97(2), 295-307.
- Agell, J., & Lundborg, P. (2003). Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s. *Scandinavian Journal of Economics*, 105(1), 15-29.
- Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569.
- Akerlof, G. A. (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory: Four views. *The American Economic Review*, 74(2), 79-83.
- Akerlof, G. A., Dickens, W., & Perry, G. L. (1996). The macroeconomics of low inflation. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1996(1), 1-76.
- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255-283.
- Amirault, D., Fenton, P., & Laflèche, T. (2009). *Asking about wages: Results from the Bank of Canada's Wage Setting Survey*. Documento presentado en la XIV

- Reunión de la Red de Investigadores de Bancos Centrales del Continente Americano, Salvador, Bahía, Brasil, 11-13 de noviembre.
- Azariadis, C. (1975). Implicit contracts and underemployment equilibria. *Journal of Political Economy*, 83, 1183-1202.
- Babecký, J., Du Caju, P., Kosma, D., Lawless, M., Messina, J., & Rõõm, T. (2009a). *Downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European firms*. European Central Bank (Working Paper Series N° 1105). European Central Bank.
- Babecký, J., Du Caju, P., Kosma, D., Lawless, M., Messina, J., & Rõõm, T. (2009b). *The margins of labor cost adjustment: Survey evidence from European firms* (Working Paper Series N° 1106). European Central Bank.
- Babecký, J., Dybczak, K., & Galuščák, K. (2008). *Survey on wage and price formation of Czech firms* (Working Paper Series N° 12). Czech National Bank.
- Baily, M. (1974). Wage and employment under uncertain demand. *Review of Economic Studies*, 41, 37-50.
- Bertola, G., Dabusinskas, A., Hoerbericht, M., Izquierdo, M., Kwapil, C., Montornès, J. (2009). *Wage and employment response to shocks: Evidence from the WDN Survey*. Mimeo, septiembre, Wage Dynamics Network. Disponible en <http://www.personalweb.unito.it/giuseppe.bertola/WDNshocks.pdf>.
- Bewley, T. F. (1995). A depressed labor market as explained by participants. *American Economic Review*, 85(2), 250-254.
- Bewley, T. F. (1998). Why not cut pay? Alfred Marshall lecture. *European Economic Review*, 42, 459-490.
- Bewley, T. F. (1999). *Why wages don't fall during a recession*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bewley, T. F. (2004). *Fairness, reciprocity, and wage rigidity* (Discussion Paper Series, N° 1137). IZA.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1988). Internal and external influences upon pay settlements. *British Journal of Industrial Relations*, 26(3), 363-370.
- Blinder, A. (1991). Why are prices sticky? Preliminary results from an interview study. *American Economic Review*, 81(2), 89-96.
- Blinder, A., & Choi, D. (1990). A shred of evidence on theories of wage stickiness. *Quarterly Journal of Economics*, 105(4), 1003-1015.
- Boeri, T., Brugiavini, A., & Calmfors, L. (2003). *The role of unions in the twenty-first century*. Nueva York: Oxford University Press.
- Brzoza-Brzezina, M., & Socha, J. (2007). *Downward nominal wage rigidity in Poland* (Working Paper N° 41). National Bank of Poland.

- Campbell, C. M., & Kamlani, K. S. (1997). The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms. *Quarterly Journal of Economics*, 112(3), 759-789.
- Cárdenas, M., & Mejía, C. (2007). *Informalidad en Colombia: Nueva evidencia* (Documento de Trabajo N° 35). Fedesarrollo.
- Castañón, V., Murillo, J. A., & Salas, J. (2008). Formación de precios en la industria manufacturera de México. Resultados de una encuesta. *El Trimestre Económico*, 75(297), 143-181.
- Castellanos, S. G., García-Verdú, R., & Kaplan, D. S. (2004). Nominal wage rigidities in Mexico: Evidence from social security records. *Journal of Development Economics*, 75(2), 507-533.
- Cobb, M., & Opazo, L. (2010). Evidencia microeconómica de rigideces nominales de salarios en Chile. *Economía Chilena*, 13(1), 23-37.
- Copaciu, M., Neagu, F., & Braun-Erdi, H. (2010). Survey evidence on price setting patterns of Romanian firms. *Managerial and Decision Economics*, 31(2-3), 235-247.
- Cuesta, L. (2005). *Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿Mayores salarios y más desigualdad?* (Documento CEDE N° 45). Universidad de los Andes.
- Dickens, W. T., Goette, L., Groshen, E. L., Holden, S., Messina, J., & Schweitzer, M. E. (2007). How wages change: Micro evidence from the International Wage Flexibility Project. *The Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 195-214.
- Druant, M., Du Caju, P., & Delhez, P. (2008). Results of the Bank's survey of wage-setting in Belgian firms. *Economic Review*, **septiembre**, National Bank of Belgium.
- Druant, M., Fabiani, S., Kezdi, G., Lamo, A., Martins, F., & Sabbatini, R. (2009). *How are firms' wages and prices linked: Survey evidence in Europe* (Working Paper Series N° 1084). European Central Bank.
- Du Caju, P., Gautier, E., Momferatou, D., & Ward-Warmedinger, M. (2008). *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan* (Working Paper Series N° 974). European Central Bank.
- European Central Bank (2009). New survey evidence on wage setting in Europe. *Monthly Bulletin*, **febrero**, 69-83.
- Franz, W., & Pfeiffer, F. (2003). *The rationale for wage rigidity: Survey evidence from German and US firms* (Discussion Paper N° 02-60). ZEW.
- Franz, W., & Pfeiffer, F. (2006). Reasons for wage rigidity in Germany. *LABOUR-Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 20(2), 255-284.
- Galušćák, K., Keeney, M., Nicolitsas, D., Smets, F., Strzelecki, P., & Vodopivec, M. (2009). *The determination of wages of newly hired employees: Survey*

- evidence on internal versus external factors* (Working Paper Series N° 5). Czech National Bank.
- Guataquí, J., Rodríguez, M., & García, A. (2009). *Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia* (Documentos de Trabajo N° 58). Universidad del Rosario, Facultad de Economía.
- Holzer, H. J. (1990). Wages, employer costs, and employee performance in the firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(3), special issue, 147S-164S.
- Iregui, A. M., Melo, L. A., & Ramírez, M. T. (2009b). *Formación e incrementos de salarios en Colombia: un estudio microeconómico a partir de una encuesta a nivel de firma* (Borradores de Economía N° 582). Banco de la República.
- Iregui, A. M., Melo, L. A., & Ramírez, M. T. (2009a). *Rigideces de los salarios a la baja en Colombia: evidencia empírica a partir de una muestra de salarios a nivel de firma* (Borradores de Economía N° 571). Banco de la República.
- Iregui, A. M., Melo, L. A., & Ramírez, M. T. (2010). Incrementos y rigideces de los salarios en Colombia: un estudio a partir de una encuesta a nivel de firma. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 279-311.
- Kahn, S. (1997). Evidence of nominal wage stickiness from microdata. *The American Economic Review*, 87(5), 993-1008.
- Kaufman, R. T. (1984). On wage stickiness in Britain's competitive sector. *British Journal of Industrial Relations*, 22(1), 101-112.
- Kawaguchi, D., & Ohtake, F. (2008). Testing the morale theory of nominal wage **rigidity**. *Industrial & Labor Relations Review*, 61(1), art. 3.
- Keeney, M., Lawless, M., & Murphy, A. (2009). Wage setting and wage flexibility in Ireland: Results from a firm-level survey. *Quarterly Bulletin*, 4, 62-74, **Central Bank of Ireland**.
- Kézdi, G., & Kónya, I. (2009). Wage setting in Hungary: Evidence from a firm survey. *MNB Bulletin*, October, 20-26, Magyar Nemzeti Bank.
- Knoppik, C., & Beissinger, T. (2009). Downward nominal wage rigidity in Europe: An analysis of European micro data from the ECHP 1994-2001. *Empirical Economics*, 36(2), 321-338.
- Lebow, D., Raven, S., & Beth, A. W. (2003). Downward nominal wage rigidity: **Evidence from the employment cost index**. *Advances in Macroeconomics*, 3(3), art. 2.
- Lindbeck, A., & Snower, D. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15, 165-188.
- Lindbeck, A., & Snower, D. (2002). *The insider-outsider theory: A survey* (Discussion Paper N° 534). IZA.

- Martins, F. (2009). Wage and price dynamics in Portugal; an integrated approach using qualitative data. *Banco de Portugal, Economic Bulletin*, verano.
- McLaughlin, K. (1994). Rigid wages? *Journal of Monetary Economics*, 34(3), 383-414.
- Messina, J., Du Caju, P., Duarte, C. F., Izquierdo, M., & Hansen, N. L. (2010). The incidence of nominal and real wage rigidity: An individual-based sectoral approach. *Journal of the European Economic Association*, 8(2-3).
- Misas, M., López, E., & Parra, J. C. (2009). *La formación de precios en las empresas colombianas: evidencia a partir de una encuesta directa* (Borradores de Economía N° 569). Banco de la República.
- Montornès, J., & Sauner-Leroy, J. B. (2009). *Wage-setting behavior in France: Additional evidence from an ad-hoc survey* (Working Paper Series N° 1102). European Central Bank.
- Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2004). Los sindicatos en Colombia (una aproximación microeconómica). *Boletín*, 7, septiembre.
- Radowski, D., & Bonin, H. (2008). *Sectoral differences in wage freezes and wage cuts: Evidence from a new firm survey* (Discussion Paper Series 1, Economic Studies, N° 24. Deutsche Bundesbank.
- Radowski, D., & Bonin, H. (2009). *Downward nominal wage rigidity in services: Direct evidence from a firm survey* (Discussion Paper Series N° 3923). IZA.
- Ramírez, F., & Havlin, L. (2008). Los beneficios flexibles: aumento del valor percibido del beneficio total. *Perspectiva de Salud y Beneficios*, 2, noviembre, Mercer.
- Schweitzer, M. (2007). *Wage flexibility in Britain: Some micro and macro evidence* (Working Paper N° 331). Bank of England.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74, 433-444.
- Stiglzbauer, A. (2002). Identification of wage rigidities in microdata-A critical literature review. *Focus on Austria*, 3, 110-126, Oesterreichische Nationalbank.
- Stiglitz, J. (1974). Alternative theories of wage determination and unemployment in L.D.C.'s: The labor turnover model. *Quarterly Journal of Economics*, 88, 194-227.
- Taborda, R., & Guataquí, J. (2003). *Firm level evidence of efficiency wages and labor turnover in Colombia's manufacturing industry* (Borradores de Investigación N° 37). Universidad del Rosario, Facultad de Economía.
- Taylor, J. (1979). Staggered wage setting in a macro model. *American Economic Review*, 69, 108-118.

- Taylor, J. (1999). Staggered price and wage setting in macroeconomics. In J. B. Taylor, & M. Woodford (Eds.), *Handbook of Macroeconomics*, (Vol. 1, pp. 1009-1050). Nueva York: Elsevier.
- Tobin, J. (1972). Inflation and unemployment. *American Economic Review*, 62(1), 1-18.
- Weiss, A. (1990). *Efficiency wages: Models of unemployment, layoffs, and wage dispersion*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Zoega, G., & Karlsson, T. (2006). Does wage compression explain rigid money wages? *Economics Letters*, 93(1), 111-115.

ANEXO**PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO**

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre de la empresa	
NIT	
Dirección	
Teléfono	
Año de fundación de la empresa	
No. BDD	
Sector-CIIU	
Nombre del entrevistado	
Cargo en la empresa	
E-mail	
Fecha encuesta (D/M/A)	

C1. ¿Es la empresa filial de una multinacional?

a. Sí	01	b. NO	02	c. NS/NR	99
-------	----	-------	----	----------	----

I. INFORMACIÓN GENERAL

P1. En la actualidad, ¿cuál es la planta de personal que tiene su empresa, según la modalidad de contratación?

Cargo	1. Asalariados a término indefinido	2. Asalariados a término fijo	3. Obra o labor contratada	4. Contratos de prestación de servicios	Total
a. Directivos					
b. Profesionales					
c. Técnicos y auxiliares					
d. Obreros y operarios					
e. Total					

P2. En la actualidad, ¿cuántos trabajadores en misión tiene su empresa, es decir, vinculados a través de empresas temporales o cooperativas? _____

P3. En la actualidad, ¿cuál es la conformación de la planta de personal de su empresa por género?

a. Hombres		b. Mujeres		c. Total	
------------	--	------------	--	----------	--

P4. En la actualidad, ¿cuál es el sueldo básico mensual promedio para trabajadores con contrato de trabajo, de acuerdo con los siguientes cargos?

Sueldo básico mensual promedio	
a. Directivos	
b. Profesionales	
c. Técnicos y auxiliares	
d. Obreros y operarios	

P5. ¿Cuál es el salario mínimo mensual de su empresa?

a. Salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV)	
b. Otro, ¿cuál?	

P5A. En la actualidad, ¿cuántos empleados devengan el SMMLV o el salario mínimo mensual establecido por su empresa? _____

P6. En la actualidad, ¿cuántos empleados de su empresa devengan salario integral?

P7. Si en su empresa existen beneficios flexibles (en dinero o en especie, tales como cheques Sodexho, aportes a fondos voluntarios de pensiones, plan médico, teléfono celular, club social, plan educacional, etc.), ¿qué porcentaje de la remuneración corresponde a estos beneficios para cada cargo?

a. Directivos	
b. Profesionales	
c. Técnicos y auxiliares	
d. Obreros y operarios	

P8. Si en su empresa existe remuneración variable (bonos por resultados, comisiones por ventas, porcentaje de ganancias, porcentaje por desempeño), circule las opciones que utiliza con mayor frecuencia.

a. Bonos por resultados	1
b. Comisiones (ventas, técnicas, etc.)	2
c. Porcentaje de ganancias de la empresa	3
d. No existe remuneración variable	4

P9. En la actualidad, ¿qué porcentaje de los trabajadores de su empresa se beneficia de los siguientes acuerdos?

Porcentaje	
a. Convención colectiva	
b. Pacto colectivo	

P9A. En la actualidad, ¿qué porcentaje de los trabajadores de su empresa está sindicalizado? _____

P10. ¿Qué porcentaje de los gastos operacionales, junto con los costos de ventas, representan los gastos de personal? _____

II. FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA PARA EL ENGANCHE DE UN NUEVO TRABAJADOR

P11. En su empresa, ¿cómo se pacta la remuneración básica de un nuevo trabajador? Circule las opciones que se utilizan con mayor frecuencia para cada cargo.

	Directivos	Profesionales	Técnicos y auxiliares	Obreros y operarios
a. Se negocia directamente entre trabajador y empleador	1	1	1	1
b. Se determina con base en una estructura salarial predefinida para cada cargo	2	2	2	2
c. Una combinación de las dos anteriores	3	3	3	3

P12. En la fijación de la remuneración básica de enganche de un nuevo trabajador de su empresa, califique según la importancia los siguientes factores, en una escala donde 1 es “no importante”, 2 es “poco importante”, 3 es “importante” y 4 es “muy importante”, y 9 es “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
a. Oferta y demanda de trabajadores	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV)	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
c. Salarios de la competencia	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
d. Convención colectiva / pacto colectivo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
e. Situación financiera de la empresa	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
f. Condiciones económicas y políticas del país	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
g. Funciones del cargo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
h. Ubicación geográfica del sitio de trabajo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
i. Riesgo asociado con el cargo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
j. Nivel educativo del trabajador	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
k. Experiencia del trabajador	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9

III. INCREMENTOS SALARIALES

P13. ¿Con qué frecuencia se ajusta la remuneración básica de los trabajadores en su empresa? Circular la respuesta.

	Convencionados	Suscritos a pacto colectivo	Otros
a. Anual	1	1	1
b. Dos veces al año	2	2	2
c. Más de dos veces al año	3	3	3
d. Más de un año	4	4	4
e. No aplica	9	9	9

P13A. ¿En qué mes se hizo efectivo el último aumento? (efectivo significa el mes a partir del cual reciben el incremento salarial).

a. Convencionados	1. Ene	2. Feb	3. Mar	4. Abr	5. May	6. Jun	7. Jul	8. Ago	9. Sep	10. Oct	11. Nov	12. Dic
b. Suscritos a pacto colectivo	1. Ene	2. Feb	3. Mar	4. Abr	5. May	6. Jun	7. Jul	8. Ago	9. Sep	10. Oct	11. Nov	12. Dic
c. Otros	1. Ene	2. Feb	3. Mar	4. Abr	5. May	6. Jun	7. Jul	8. Ago	9. Sep	10. Oct	11. Nov	12. Dic

P13B. ¿En promedio, en qué porcentaje incrementó su empresa la remuneración básica de los trabajadores en el último año?

Porcentaje de incremento	
a. Directivos	
b. Profesionales	
c. Técnicos y auxiliares	
d. Obreros y operarios	

P14. Califique la importancia de los siguientes factores en la determinación del último aumento de la remuneración básica realizado en su empresa, en una escala donde 1 es “no importante”, 2 es “poco importante”, 3 es “importante” y 4 es “muy importante”, y 9 es “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
a. Incremento del salario mínimo mensual legal	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Productividad de la empresa	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
c. Inflación causada	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
d. Inflación esperada	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
e. Meta de inflación del Banco de la República	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
f. Tasa de desempleo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
g. Convención colectiva / pacto colectivo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
h. Situación financiera de la empresa	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
i. Políticas de gremio / nación	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
j. Méritos o desempeño individual	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
k. Salarios de la competencia	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
l. Nivel salarial del empleado	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9

P15. Si su empresa tiene convención colectiva y/o pacto colectivo: El último incremento de la remuneración básica de los trabajadores cubiertos por la convención/pacto, con respecto a los no cubiertos fue en promedio:

a. Igual	1	b. Más alto	2	c. Más bajo	3	d. No aplica	4
----------	---	-------------	---	-------------	---	--------------	---

P16. ¿Qué tan importantes son los incrementos salariales de su empresa en el ajuste de los precios de sus productos y/o servicios?

a. Muy importante	1 (Pase a P16A)
b. Importante	2 (Pase a P16A)
c. Poco importante	3 (Pase a P16B)
d. No importante	4 (Pase a P16B)

P16A. ¿Cuánto tiempo tarda el ajuste de los precios de sus productos y/o servicios una vez se da el incremento de la remuneración de sus trabajadores? Circule. *Pasar a P17.*

a. Menos de un mes	1	b. Entre 1 y 3 meses	2	c. Entre 3 y 6 meses	3	d. Más de 6 meses	4
--------------------	---	----------------------	---	----------------------	---	-------------------	---

P16B. Circule la razón más importante para no ajustar los precios cuando se realizan ajustes en la remuneración de sus trabajadores.

a. Precios regulados o controlados	1
b. Competencia en su sector (en el mercado de productos o servicios)	2
c. Baja participación de la remuneración en los gastos operacionales junto con los costos de ventas	3
d. El incremento salarial no justifica el cambio de precios	4

IV. RIGIDEZ DE SALARIOS Y CAUSAS

P17. En época de difícil situación económica o financiera de su empresa, ¿qué tan probable es que se realicen cada una de las siguientes acciones, siendo 1 “no probable”, 2 “poco probable”, 3 “probable”, 4 “muy probable”, 9 “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
a. No aumentar la remuneración básica (para remuneraciones superiores al SMMLV)	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Reducir la remuneración básica (para remuneraciones superiores al SMMLV)	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
c. Aumentar la remuneración básica en un porcentaje inferior a la inflación (para remuneraciones superiores al SMMLV)	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
d. Cambiar la modalidad de contratación de sus trabajadores	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
e. Congelar la nómina	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
f. Despedir trabajadores	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
g. Contratar nuevos trabajadores con salarios más bajos	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
h. Reducir los beneficios extralegales	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
i. Reducir el pago variable	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
j. No hacer nada	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9

P18. En época de difícil situación económica o financiera de su empresa, si **no redujera** la remuneración básica (para remuneraciones superiores al SMMLV), califique la importancia de cada una de las siguientes razones en su decisión, siendo 1 “no importante”, 2 “poco importante”, 3 “importante”, 4 “muy importante”, 9 “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
a. Convención colectiva / pacto colectivo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Restricciones legales	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
c. Acuerdos previos entre empresa y trabajadores	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
d. Evitar una imagen negativa de la empresa	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
e. No afectar la motivación de los trabajadores	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
f. No afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
g. Minimizar los costos de la rotación laboral	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
h. Evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
i. No afectar los salarios relativos de los trabajadores en relación con los de la competencia	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9

P19. Seleccione y ordene los tres factores que usted considera más importantes para mejorar el esfuerzo y la motivación de sus trabajadores, siendo 1 el *más importante* y 3 el *menos importante*.

MÁXIMO 3 RESPUESTAS POR CARGO

	Directivos	Profesionales	Técnicos, auxiliares, obreros y operarios
a. Nivel salarial			
b. Salarios superiores a los de la competencia			
c. Buen clima laboral			
d. Proyección laboral (escalar posiciones en la empresa)			
e. Bonificaciones según el desempeño			
f. Posibilidades de capacitación			
g. Reconocimiento institucional			
h. Equilibrio en el uso del tiempo entre la vida familiar y laboral			

P20. En su empresa, califique la importancia de las siguientes razones que influyen en la decisión de sus trabajadores de retirarse voluntariamente del puesto de trabajo, siendo 1 “no importante”, 2 “poco importante”, 3 “importante”, 4 “muy importante” y 9 “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
a. Consideran que la remuneración es baja	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Mejor oferta económica	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
c. Mal clima laboral	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
d. Exceso de carga laboral	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
e. Falta de incentivos (reconocimiento)	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
f. Falta de proyección laboral	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
g. Razones personales	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9

P21. Si en el último año tuvo vacantes, ¿cuánto tiempo, en promedio, tardó en conseguir el candidato para llenar la(s) vacante(s)? Circule.

	Menos de 1 mes	Entre 1 y 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Más de 6 meses	No tuvo vacantes
a. Directivos	1	2	3	4	5
b. Profesionales	1	2	3	4	5
c. Técnicos, auxiliares, obreros y operarios	1	2	3	4	5

SI NO TUVO VACANTES PARA DIRECTIVOS, NI PROFESIONALES NI TÉCNICOS, AUXILIARES, OBREROS Y OPERARIOS, PASE A P22.

P21A. Si tuvo problemas para suplir la(s) vacante(s), califique la importancia de las siguientes razones, siendo 1 “no importante”, 2 “poco importante”, 3 “importante”, 4 “muy importante” y 9 “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
a. Remuneración por debajo de la competencia	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Dificultad para encontrar el perfil requerido para el cargo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9

P22. ¿Cuáles son las razones más importantes por las que su empresa termina unilateralmente los contratos de sus trabajadores? Califique la importancia de cada una de ellas, siendo 1 “no importante”, 2 “poco importante”, 3 “importante”, 4 “muy importante”, 9 “no aplica”.

	Directivos					Profesionales					Técnicos, auxiliares, obreros y operarios				
	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
a. Reducción de la demanda por el producto y/o servicio de la empresa	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
b. Introducción de nuevas tecnologías	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
c. Incrementos en los costos laborales	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
d. Directrices de la casa matriz	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
e. Disminución de la productividad del trabajador	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
f. Incumplimiento del reglamento interno de trabajo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
g. No competencia para el cargo	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9
h. Reestructuración de la empresa	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9	1	2	3	4	9