MINUTOS DE REFLEXIÓN

Salarios y productividad



Wilson Araque J.
wilson.araque@uas.edu.ec

De acuerdo a Michael Porter -profesor de la Universidad de Harvard-, el mejor indicador para medir la competitividad -de una nación, sector productivo, empresa o trabajador individual- es la productividad; la cual, relaciona lo que se produce con lo que se usa en calidad de insumos o recursos para lograr lo producido. Pensando en el sector empresarial, la mejora de este indicador les permitirá mejorar su rentabilidad gracias a que, como consecuencia de una serie de acciones positivas, la empresa estaría produciendo y vendiendo más y/o, al unísono, utilizando "lo mismo o menos" de materias primas, horas de trabajo – hombre, horas de operación – máquina, dólares de intereses pagados por capital financiero usado, etc.; con lo cual, se generaría el escenario perfecto para que, el excedente adicional generado -por la mejora de la productividad lograda-, se comparta con los trabajadores mediante una subida merecida y justa de su salario. El momento que no se da ese escenario y se dan incrementos salariales basados, más bien, en criterios políticos, se corre el riesgo que, los propietarios de las empresas -principalmente de las micro, pequeñas y medianas-, encuentren, al aumento del precio de los productos que venden, como la posible salida compensatoria al incremento de costos laborales sin la contrapartida de la mejora productiva respectiva. Para dar incrementos futuros en el salario, hay que ir, desde ahora, impulsando acciones estructurales desde la propia empresa -capacitación y asistencia técnica- y de instancias gubernamentales con programas dirigidos a mejorar el desempeño del tejido productivo nacional.

Para dar incrementos futuros en el salario, hay que ir, desde ahora, impulsando acciones estructurales