

# REPORTES DEL EMISOR

INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN ECONÓMICA

Bogotá, D. C., marzo  
de 2010 - Núm. 130

EDITORA:  
Diana Margarita Mejía A.

ISSN  
0124-0625

REPORTES DEL EMISOR es una publicación del Departamento de Comunicación Institucional del Banco de la República.

Las opiniones expresadas en los artículos son las de sus autores y no necesariamente reflejan el parecer y la política del Banco o de su Junta Directiva.

REPORTES DEL EMISOR puede consultarse en la página electrónica del Banco de la República: [http://www.banrep.gov.co/publicaciones/pub\\_emisor.htm](http://www.banrep.gov.co/publicaciones/pub_emisor.htm)

Diseño:  
Asesores Culturales Ltda.



## Formación e incrementos de salarios en Colombia: un estudio microeconómico a partir de una encuesta a nivel de firma<sup>1</sup>

ANA MARÍA IREGUI B.  
LIGIA ALBA MELO B.  
MARÍA TERESA RAMÍREZ G.\*

- *Los factores que las empresas consideran más importantes en el momento de definir los ajustes salariales son la situación financiera de la empresa, la productividad de la misma, los méritos o desempeño individual y la inflación causada.*
- *Los resultados de la encuesta apoyan la presencia de rigideces a la baja de los salarios nominales y reales en Colombia.*
- *Se encuentra que las razones más importantes para no reducir la remuneración básica son: evitar la pérdida de los empleados más productivos y con más experiencia y no afectar el esfuerzo, la productividad y la motivación de los trabajadores.*

### I. Introducción

La literatura económica ha mostrado interés por analizar la dinámica de los salarios y las causas y consecuencias de las rigideces salariales, para lo cual recientemente ha utilizado encuestas directas aplicadas a las firmas. Una de las principales ventajas de aquella herramienta es su flexibilidad, dada la posibilidad de preguntar

directamente a las empresas sobre las prácticas utilizadas para fijar o incrementar los salarios, información que no se podría obtener de una base de datos de salarios individuales o por firma.

\* Las autoras son investigadoras principales de la Unidad de Investigaciones de la Gerencia Técnica del Banco de la República.

<sup>1</sup> Este reporte está basado en el documento "Formación e incrementos de salarios en Colombia: un estudio microeconómico a partir de una encuesta a nivel de firma", de Iregui, A. M., Melo, L. A. y Ramírez, M. T. (2009).

El documento 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 y la categoría ocupacional de los empleados, por medio del diseño y la aplicación de una encuesta a 1.305 empresas colombianas<sup>2</sup>. 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. De otro lado, se estudian los factores que afectan el incremento de los salarios, y se examina el vínculo entre estos y la variación de los precios de los bienes o servicios de las empresas.

El trabajo es pionero en América Latina en el uso de encuestas aplicadas a las firmas para estudiar la formación e incrementos de los salarios. Además, tiene la ventaja de que considera una muestra estadísticamente representativa, la cual es generalizable a la población estudiada. 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.

## II. Población y muestreo

Para el estudio se utilizó una población de 39.004 empresas, legalmente constituidas de todos los sectores económicos, localizadas

principalmente en Barranquilla, Bogotá, Cali y Medellín y sus áreas metropolitanas<sup>3</sup>. 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; salud y educación, y otros servicios.

Para la selección de la muestra se utilizó un muestreo aleatorio simple estratificado, donde los estratos corresponden a los nueve sectores económicos mencionados<sup>4</sup>. La encuesta se realizó en dos etapas. La primera corresponde a la encuesta piloto, en la cual se aplicaron 166 encuestas, cuyo objetivo central era evaluar el diseño del cuestionario y la técnica de la entrevista. En la segunda etapa se entrevistaron 1.305 firmas. La encuesta estaba dirigida al personal involucrado con las políticas salariales de la empresa.

El cuestionario consta de cuatro secciones e incluye 22 preguntas, las cuales debían responderse según los diferentes cargos (directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, y obreros y operarios)<sup>5</sup>. 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 sucedan 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 dentro de una escala de 1 a 4. Finalmente, en la encuesta se incluyen preguntas con las cuales el entrevistado debe escoger una alternativa dentro de una lista de posibilidades.

## III. Principales resultados

En esta sección se presentan los resultados generalizados a la población de la encuesta sobre formación de salarios. Cabe señalar que para cada respuesta se calcula el coeficiente de variación del error, el cual permite conocer qué tan confiable es la estimación del valor poblacional.

### A. Información general de la empresa

La primera parte del cuestionario indaga sobre información general de la empresa, con el fin de caracterizar las firmas encuestadas. En

<sup>2</sup> Se excluye el sector público, dada la forma particular en que éste fija los salarios.

<sup>3</sup> En el estudio también se incluyeron empresas localizadas en Bucaramanga, Cartagena, Manizales y Pereira y sus áreas metropolitanas, y los municipios de Barrancabermeja, Buga, Tuluá, Girardot y Rionegro.

<sup>4</sup> El muestreo fue realizado por Héctor Zárate, Jefe de la Sección de Estadística del Departamento Técnico y de Información Económica de la Subgerencia del Estudios Económicos del Banco de la República.

<sup>5</sup> Para la aplicación de la encuesta se contrató a la empresa Yanhaas S. A., especializada en la aplicación de encuestas presenciales a nivel ejecutivo.

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.

En cuanto a la composición de la planta de personal por cargo, los resultados muestran que el 43% de los trabajadores son obreros y operarios, el 26,5% profesionales, el 26% técnicos y auxiliares, y el 4,5% directivos. Con respecto a la modalidad de contratación, se destaca que el 70% de los empleados están contratados a término indefinido, el 19% a término fijo y el resto tiene contratos de prestación de servicios, y obra o labor contratada. Aunque predomina la contratación a término indefinido,

vale la pena mencionar que en el sector de la construcción solo el 33% de los empleados tiene este tipo de contrato; en este sector el 43% tiene contrato de obra o labor contratada y el 10% de prestación de servicios.

En relación con la distribución de la planta de personal por género, se encuentra que el 55% de los empleados son hombres y el 45% 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 supera el 55%.

La encuesta también preguntó a las empresas por la remuneración de sus trabajadores (Gráfico 1). El sueldo promedio de los directivos es de \$6.421.381, siendo el sector de servicios financieros

el que registra el sueldo promedio más alto y el sector agropecuario, silvicultura y pesca el que paga los sueldos más bajos. 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. Al clasificar por tamaño de empresa, se encuentra que los sueldos básicos promedio, para los diferentes cargos, son más altos en las empresas grandes que en las medianas y pequeñas.

El salario mínimo pagado por las empresas, bien sea el de ley o el establecido por éstas, es devengado, en promedio, por el 22% de la planta de personal de la población estudiada. Por sectores este porcentaje varía entre 60% en el sector de agricultura, silvicultura y pesca y cerca del 10% en educación y salud, y servicios financieros. El salario mínimo del 58% de las empresas corresponde al legal, mientras que para el 32% de las empresas el salario mínimo se sitúa entre el de ley y \$800.000, y para el 10% restante es superior a este valor. Por otro lado, el 53% de las empresas consultadas utiliza la figura del salario integral, aunque sólo el 4% del total de los empleados la recibe.

Adicionalmente, algunas empresas complementan la remuneración

Gráfico 1

SUELDO BÁSICO MENSUAL PROMEDIO POR SECTOR Y CARGO (PESOS DE 2009)



Fuente: cálculo de las autoras con base en la encuesta sobre formación de salarios, Iregui *et al.* (2009).

básica de sus trabajadores con pagos variables, que incluyen, por ejemplo, bonos por resultados, comisiones técnicas y por ventas y porcentaje de ganancias de la empresa. En Colombia este tipo de pagos es utilizado por el 57% de las empresas, y son más comunes en los sectores de comercio, servicios financieros y manufacturas. De otro lado, en años recientes la compensación de los trabajadores ha mostrado una tendencia hacia la inclusión de beneficios flexibles como parte de la remuneración total. Los resultados indican que el 29% de las empresas emplean este tipo de beneficios, siendo más comunes para los directivos.

Finalmente, es importante señalar que aunque en Colombia todos los trabajadores tienen derecho a organizarse sindicalmente, sólo el 9,3% de las empresas reportó trabajadores sindicalizados. 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. Por ramas, la presencia de sindicatos es más alta en los sectores de electricidad, gas y minería, manufacturas, y servicios financieros. También, los resultados indican que el 8% de las empresas encuestadas cuentan con pacto colectivo entre los trabajadores y los empleadores, el cual cubre al 72% de los trabajadores de estas empresas. 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.

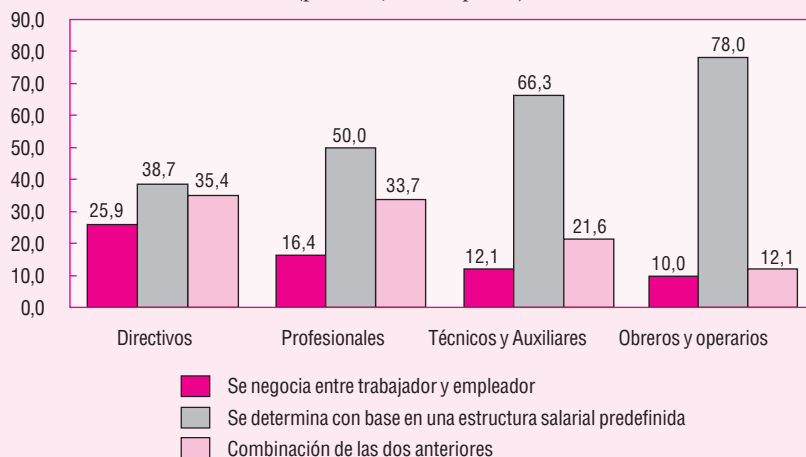
Como se observa en el Gráfico 2, la remuneración básica que se les paga a los nuevos trabajadores se determina principalmente con base en una estructura salarial predefinida para cada cargo, especialmente en los grupos de obreros y operarios, así como de técnicos y auxiliares, lo que podría indicar que la mayoría de las empresas contratan al nuevo trabajador con un salario comparable al del que ocupa un

cargo similar en la firma, lo cual sugiere rigideces en el mercado laboral. De 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).

Por otro lado, de acuerdo con la encuesta, los criterios más importantes que utilizan las firmas para determinar la remuneración de enganche de un nuevo trabajador son los relacionados con los factores específicos al trabajador y a la empresa. 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. A diferencia de los directivos y profesionales, para los técnicos,

Gráfico 2  
FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA  
DE UN NUEVO TRABAJADOR

(porcentaje de empresas)



Fuente: cálculo de las autoras con base en la encuesta sobre formación de salarios, Iregui *et al.* (2009).

auxiliares, obreros y operarios la convención colectiva y/o pacto colectivo (en las empresas que tienen sindicato y/o pacto colectivo) y el salario mínimo son criterios importantes al momento de fijar la remuneración de enganche.

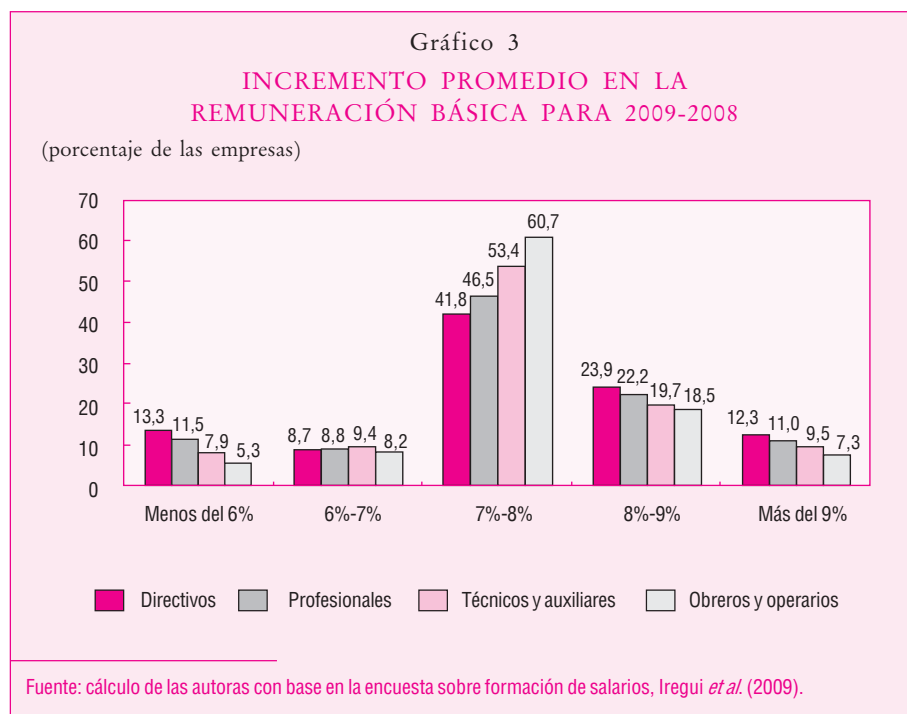
**C. Incrementos salariales**

La encuesta indagó sobre las prácticas de las empresas en materia de incrementos salariales, así como sobre la importancia de los aumentos de la remuneración en el ajuste de los precios de sus bienes y/o servicios. La encuesta muestra que más del 95% de las empresas aumentan anualmente la remuneración básica de sus trabajadores y que estos incrementos se concentran durante el primer trimestre del año, especialmente en enero. Estos resultados indicarían que los incrementos salariales en Colombia son tiempodependientes y apoyarían un ajuste de salarios tipo Taylor.

Como se observa en el Gráfico 3, la mayoría de las empresas consultadas realizaron incrementos salariales promedio entre el 7% y el 8%, rango que incluye la inflación de 2008 (7,67%). La alta concentración de observaciones, especialmente en el caso de los obreros y operarios, alrededor de la inflación observada, podría explicarse por la práctica utilizada en Colombia de ajustar los salarios bien sea según la inflación del año inmediatamente anterior o con base en el incremento del salario mínimo.

Adicionalmente, se le pidió a las empresas que calificaran, dentro de una escala de 1 (*no importante*) a 4 (*muy importante*), la relevancia de algunos factores que determinan el aumento más reciente de la remuneración básica. Para el caso de los directivos y los profesionales, la situación financiera de la empresa es el factor más importante al momento de determinar el ajuste salarial; le siguen 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 son los factores más importantes para fijar el incremento salarial de los técnicos, auxiliares, obreros y operarios.

Uno de los intereses principales de esta encuesta era indagar acerca de la importancia de la inflación en el ajuste salarial. Para esto se incluyeron en la lista de los factores que determinaron el incremento salarial más reciente, la inflación causada, la inflación esperada y la meta de inflación del Banco de la República. Los resultados resaltan la importancia de 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.



Para los bancos centrales conocer el vínculo entre los ajustes de salarios y precios es un tema de importancia dadas las implicaciones que éste tiene para la política monetaria. Los resultados muestran que para el 37% de las empresas los ajustes salariales son *no importantes* en el cambio de los precios de sus productos. No obstante, para el 20% de las empresas es *muy importante*. A nivel sectorial se puede destacar que los incrementos salariales son *importantes* o *muy importantes* en el ajuste de sus precios para cerca del 60% de las empresas de los sectores de educación y salud y de otros servicios<sup>6</sup>. Por el contrario, para el 86% de las empresas del sector de servicios financieros y el 64% de las firmas del sector de electricidad, gas y minería son *poco* o *no importantes*.

Para las empresas que contestaron que los incrementos salariales son *importantes* o *muy importantes* en el ajuste de sus precios, se encontró que 33,5% de éstas traslada el aumento de salarios a precios en menos de un mes, 42,8% entre uno y tres meses, 10,7% entre tres y seis meses y el restante 13% de las empresas tarda más de seis meses. Por su parte, las empresas que estimaron que los incrementos salariales son *no importantes* o *poco importantes* en el ajuste de sus 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%), que el incremento salarial no justifica el cambio de precios (23,2%) y la baja participación en la remuneración en los gastos operacionales (5,8%).

#### D. Rigideces salariales

El estudio de las rigideces a la baja de los salarios ha recobrado importancia recientemente 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 *et al.* (1996), si los salarios nominales son rígidos, una tasa de inflación muy baja podría limitar el ajuste de los salarios relativos, afectando el mercado laboral.

Para analizar la rigidez a la baja de los salarios en Colombia, se indagó a las empresas sobre cuán probable es que realicen ciertas acciones en un escenario en donde ellas enfrentan una difícil situación económica o financiera. Con el fin de detectar rigideces 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 inflación<sup>7</sup>.

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 al 90%. Con respecto a la rigidez real, aunque algunas firmas consideran aumentar la remuneración básica por debajo de la inflación, el porcentaje de empresas que considera esta opción como *no probable* o *poco probable* supera el 60% para los diferentes cargos, sugiriendo la presencia de rigidez real de los salarios.

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 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.

Con el fin de examinar las razones por las cuales las empresas colombianas no reducen la remuneración básica de los trabajadores en época de difícil situación

<sup>6</sup> 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 indican que el promedio de esta participación es de 40% para los sectores de educación y salud, y de otros servicios.

<sup>7</sup> Las dos alternativas se consideran únicamente para remuneraciones superiores al salario mínimo de ley, ya que de acuerdo con la Ley colombiana, se debe mantener el poder adquisitivo de este.

económica, la encuesta incluye una serie de posibles explicaciones o razones, con base en las teorías propuestas en la literatura<sup>8</sup> (Cuadro 1). 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*.

Para los diferentes cargos, la razón para no reducir la remuneración básica que obtuvo el puntaje promedio más alto y los mayores porcentajes de respuesta *importante* o *muy importante*, es evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia (Cuadro 2). Esta explicación se relaciona con la teoría de salarios de eficiencia, en su versión de selección adversa.

Además, se encuentra que no afectar el esfuerzo, la productividad y la motivación de los trabajadores son también razones muy importantes para no reducir la remuneración básica. Estas alternativas están relacionadas con la hipótesis del salario justo-esfuerzo de Akerlof y Yellen (1990), según la cual los trabajadores disminuirían su esfuerzo si su salario actual es inferior a los que ellos consideran como un salario justo. Otra razón muy importante que mencionan los encuestados para no recortar la remuneración básica es evitar una imagen negativa de su empresa. Cabe destacar que en el caso de técnicos, auxiliares, obreros y operarios, a diferencia de los directivos y profesionales, una

Cuadro 1  
**TEORÍAS ASOCIADAS CON 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> )

Fuente: Iregui *et al.* (2009).

Cuadro 2  
**IMPORTANCIA DE LAS RAZONES PARA NO REDUCIR LA REMUNERACIÓN BÁSICA EN ÉPOCA DE DIFÍCIL SITUACIÓN ECONÓMICA:**  
(puntaje promedio)

Razones	Directivo	Profesionales	Técnicos, auxiliares, obreros y operarios
Evitar la pérdida de los trabajadores más productivos y con más experiencia	3,16	3,34	3,35
Evitar una imagen negativa de la empresa	3,14	3,13	3,15
No afectar la motivación de los trabajadores	3,01	3,21	3,30
No afectar el esfuerzo y la productividad de los trabajadores	2,98	3,22	3,33
Acuerdos previos entre empresa y trabajadores	2,51	2,67	2,70
Minimizar los costos de la rotación laboral	2,48	2,60	2,61
No afectar los salarios relativos en relación con los de la competencia	2,28	2,28	2,28
Restricciones legales	2,03	2,03	2,08
Convención colectiva/pacto colectivo	1,90	2,22	3,00

**Nota:** puntaje promedio de importancia de los factores a partir de la escala: 1 *No importante*, 2 *Poco importante*, 3 *Importante* y 4 *Muy importante*.  
Fuente: cálculo de las autoras con base en la encuesta sobre formación de salarios, Iregui *et al.* (2009).

razón importante para no reducir los salarios es la existencia de convención colectiva y/o pacto colectivo en aquellas empresas donde existen estos acuerdos.

De otra parte, para analizar la forma como las empresas perciben 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

<sup>8</sup> Véase Iregui *et al.* (2009) para una revisión detallada de las teorías sobre rigideces salariales.

nivel salarial constituye, en todos los cargos, la primera opción, 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 salarios superiores a los de la competencia para técnicos, auxiliares, obreros y operarios. Por último, las empresas ubicaron en tercer lugar 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.

## 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 examina el vínculo entre los cambios en los salarios y la variación de los precios de los bienes y/o servicios de las empresas.

Los resultados de la encuesta muestran que más del 95% de las empresas aumentan anualmente la remuneración básica de sus trabajadores, principalmente en enero.

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 desempeño individual. Adicionalmente, se podría afirmar que las empresas son *backward looking*, ya que éstas consideran la inflación causada como un factor importante en la determinación del incremento de los salarios.

La encuesta encuentra evidencia 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 o no probable* en un escenario de difícil situación económica o financiera. De otro lado, aunque algunas firmas respondieron que sería probable que aumentaran los salarios en un porcentaje inferior a la inflación, cerca del 62% de las empresas consideraron esta posibilidad como *poco o no probable*, sugiriendo algún grado de rigidez a la baja de los salarios reales. Los ajustes salariales realizados por las firmas para 2008/2009, apoyan los resultados anteriores, ya 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.

Finalmente, se encontró que la razón más importante para no reducir la remuneración básica de los trabajadores es evitar la pérdida

de los trabajadores más productivos y con más experiencia, lo cual está relacionado con la teoría de salarios de eficiencia, en su versión de selección adversa. Además, se encuentra que otras razones relacionadas con la teoría del salario 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, también son importantes. A pesar de las diferencias en las instituciones del mercado laboral, estos resultados son similares a los encontrados para varios países europeos, los Estados Unidos, Canadá y Japón. ■

## Referencias

- Akerlof, G.; W. Dickens; G. L. Perry. "The Macroeconomic of Low Inflation", *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 27, núm. 1, pp. 1-76, 1996.
- Akerlof, G. A. y J. L. Yellen. "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, núm. 2, pp. 255-283, mayo, 1990.
- Iregui, A.M.; L. Melo y M.T. Ramírez. "Formación e incrementos de salarios en Colombia: un estudio microeconómico a partir de una encuesta a nivel de firma", *Borradores de Economía*, núm. 582, Banco de la República, Bogotá, 2009.
- Tobin, J. "Inflation and Unemployment", *American Economic Review*, vol. 62, núm. 1, pp. 1-18, 1972.