

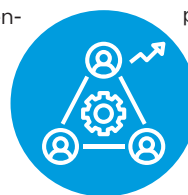
Diferencias de productividad entre las empresas manufactureras en América Latina y el Caribe

- Las diferencias significativas de productividad entre empresas similares en América Latina y el Caribe (ALC) afectan negativamente la productividad agregada.
- Una empresa manufacturera en el percentil 90^o de la distribución de productividad produce casi 7 veces más que una empresa en el percentil 10^o (con los mismos insumos).
- Las diferencias de productividad persisten a lo largo del tiempo. La productividad actual de una empresa se explica casi totalmente por su productividad en el pasado.
- Las estrategias, la organización y los contextos operativos de las empresas influyen en la productividad.
- Dado que las causas de la dispersión en productividad están interrelacionadas, las políticas e inversiones que no adopten un enfoque integral están destinadas a fracasar.

POR QUÉ IMPORTA LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Como dice la famosa frase del economista Paul Krugman, “La productividad no lo es todo, pero a largo plazo es casi todo.” Se cree que la productividad agregada explica las diferencias entre países en el ingreso per cápita, el crecimiento económico y, en última instancia, los niveles de vida. Si bien la acumulación de factores de producción, tanto capital físico como humano, ha contribuido a disminuir la brecha de ingreso en ALC con las economías desarrolladas, la productividad agregada de la región es aún relativamente baja.

La productividad agregada se basa en gran medida en la productividad subyacente de todas las empresas en la economía. En este sentido, se ha documentado diferencias significativas y persistentes en la productividad de las empresas en industrias bien definidas.¹ Por lo tanto, al aumentar la productividad a nivel de la empresa, existe un gran potencial para influir positivamente en la productividad agregada.

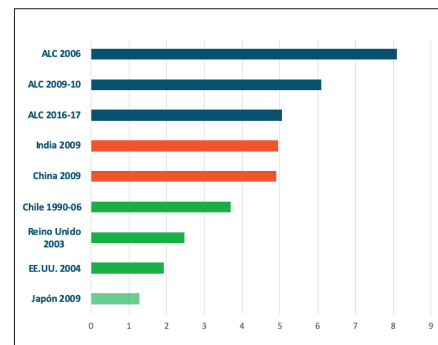


DIFERENCIAS DE PRODUCTIVIDAD EN ALC

Las diferencias de productividad en la región son considerables. Basándonos en un análisis de tres olas de datos de la *World Bank Enterprise Survey* con 13.500 empresas en 19 países de ALC, las empresas más productivas, que se encuentran en el percentil 90 de la distribución de la productividad total de los factores (PTF), generan casi siete veces más de producto con los mismos insumos que las empresas en el percentil 10^o (a partir de ahora, denominado ratio PTF 90-10).

Si bien las diferencias de productividad en ALC se mantienen a lo largo del tiempo, desde 2006 la brecha entre las empresas más productivas y menos productivas parece haber disminuido. En el Gráfico 1, los ratios PTF 90-10 promedio son 8,09, 6,09 y 5,05 para 2006, 2009-10 y 2016-17, respectivamente. Sin embargo, la dispersión de la productividad en ALC es significativamente mayor que la de Estados Unidos y el Reino Unido y similar a la de China e India.²

Gráfico 1: Ratio PTF 90-10



Datos complementarios del sector manufacturero en Chile reflejan tendencias similares: las empresas más productivas producen cerca de cuatro veces más que las menos productivas. Adicionalmente, nuestro análisis muestra que las diferencias de productividad permanecen a lo largo del tiempo: la productividad pasada de una empresa explica en gran parte su productividad actual (coeficiente autorregresivo de 0,9).

Finalmente, a través de una descomposición de la productividad agregada, demostramos que la mayor parte del crecimiento de la productividad agregada en Chile proviene de mejoras en la productividad de las empresas existentes, y una parte menor de la entrada y salida de empresas. Al parecer, casi nada de su crecimiento se debe a la redistribución de producción entre empresas (i.e., empresas más productivas que crecen más rápidamente que las menos productivas).

CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS DE PRODUCTIVIDAD

El desempeño de una empresa depende en gran medida de su estrategia y su diseño organizacional (factores internos) y el contexto en el que funciona (factores externos).

FACTORES INTERNOS

Prácticas de gestión empresarial

Cómo se gestionan las empresas varía considerablemente según los países y las industrias. Las empresas de ALC tienden a

- Bartelsman y Doms, 2000; y Syverson, 2011.
- Las estimaciones para Japón, Ito y Lechevalier, 2009; para EE.UU., Syverson, 2004; para el Reino Unido Disney et al., 2003; para China e India Hsieh y Klenow, 2009.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



tener una gestión de peor calidad que en las economías avanzadas como Estados Unidos, y son similares a las de China,³ en consonancia con las comparaciones de la dispersión de la productividad.

Estas diferencias se generan en gran medida por fallas de información, como una evaluación incorrecta de la situación de la empresa, dificultades para entender los efectos de nuevas prácticas o incluso falta de conocimientos sobre cómo implementar mejores prácticas. Estas fallas están relacionadas con características de la empresa, la gerencia y el mercado.



Las restricciones crediticias y la falta de mercados de seguros desarrollados también limitan a las empresas, sobre todo a las pequeñas y medianas, y les impiden invertir en capacitación e introducir prácticas innovadoras. Por último, algunos sectores carecen de servicios de consultoría y de capacitación adecuados lo cual dificulta que las empresas mejoren sus prácticas.

Gestión de los recursos humanos

El proceso de contratación es inherentemente incierto dado que es difícil saber los niveles de productividad de los nuevos empleados hasta la observación en el trabajo. Las empresas tienen estrategias diferentes para abordar estas asimetrías de información, como evaluar las redes sociales de un postulante y ofrecer salarios por encima o por debajo de la media. Además de la selección de los empleados, su retención también es clave. Estudios muestran el impacto positivo de la capacitación en la productividad de los empleados, lo que se traduce directamente en aumentos de la productividad de la empresa.

Diversas fuerzas del mercado influyen en cómo las empresas gestionan los recursos humanos. Por ejemplo, la asimetría de información en el mercado laboral puede lle-

var a las empresas de alta productividad a emplear a trabajadores menos calificados y viceversa. En las empresas o industrias con estructuras salariales comprimidas, donde los salarios de los trabajadores se mantienen iguales independientemente de la antigüedad o del nivel de calificación, las empresas pueden invertir más en capacitación, dado que ésta aumenta la productividad laboral más que el salario. Esto contrasta con los escenarios de mercado laboral competitivo donde los trabajadores gozan de una mayor movilidad. También hay evidencia de que los mercados de productos más competitivos tienen un efecto positivo en las empresas que adoptan mejores prácticas en la gestión de los recursos humanos.

Innovación y adopción de tecnología

Existe gran consenso que la innovación impulsa las mejoras de productividad. Las iniciativas públicas diseñadas para promover la innovación han surgido en todo el mundo, aunque su efectividad está aún abierta a debates.

Según los datos de la World Bank Enterprise Survey que analizamos, cerca del 70% de las empresas de ALC declaran haber innovado (en productos o procesos) y cerca del 53% declaran haber introducido procesos nuevos o mejorados considerablemente en los tres años antes de que fueran encuestadas. El 40% de las empresas de ALC trabajaban en I+D cuando fueron encuestadas.

¿Qué impide a las empresas invertir en I+D e innovación? En algunas empresas, la posibilidad de divulgación de los conocimientos actúa como un desincentivo (los competidores se benefician de estos sin incurrir en el costo). Las empresas también suelen enfrentar dificultades para acceder a financiamiento para la innovación porque los retornos son más inciertos y tardan más en materializarse, y porque estas inversiones normalmente implican activos intangibles que tienen un uso muy limitado como garantía.

FACTORES EXTERNOS

Acceso al crédito

La mayoría de las empresas en ALC (75%) cree que el acceso limitado al financiamiento es un obstáculo para sus operaciones actuales, y el 12% declara que es la mayor barrera que tienen. De la misma manera, el 41% de las empresas no tiene una línea de crédito o préstamos de una institución financiera, y casi una tercera parte de las empresas financian todo su capital de trabajo y sus inversiones con fon-

dos internos y utilidades retenidas. Esta situación obstaculiza la entrada y el crecimiento de las empresas y reduce su productividad, sobre todo entre las MIPyMEs, lo cual contribuye a deteriorar la productividad a nivel de país.

Competencia y otros factores relevantes Estudios recientes plantean que una mayor competencia en productos en cierto mercado aumenta la productividad de las empresas,⁴ ya sea directamente o induciendo cambios que mejoran la productividad en las estructuras organizacionales. Otros factores, como los marcos regulatorios, la corrupción y la informalidad del mercado laboral también juegan un rol importante para explicar las diferencias de productividad.

CONCLUSIÓN

Dado que los factores identificados están interrelacionados, las empresas pueden verse atrapadas en un círculo vicioso de baja productividad si no pueden realizar cambios importantes y coordinados en varias dimensiones. Por ejemplo, puede que los programas de capacitación sólo sean efectivos si van acompañados de programas para mejorar el acceso al capital. Los esfuerzos para disminuir el costo de acceso a nuevas tecnologías para las empresas aumentan su adopción sólo si se tienen en cuenta los incentivos de los trabajadores que están adoptando la tecnología. En resumen, para diseñar políticas y proporcionar financiamiento que permitan abordar los desafíos de productividad en la región es clave considerar estos factores, pero también su interconexión. ■

Información adicional

Autores: Lucas Figal Garone y Enrique Carreras
Editoras: Norah Sullivan y Patricia Yañez-Pagans

Para más información, contactar con: lfigal@iadb.org

Este DEBrief resume las conclusiones del estudio de Figal Garone, López Villalba, Maffioli and Ruzzier (2020), [Firm-level Productivity in Latin America and the Caribbean](#), que forma parte de la serie *Desarrollo a través del sector privado* de BID Invest y fue publicado en [Research in Economics](#).

Fotografía: Shutterstock
Diseño: Mario Segovia Guzmán

Las opiniones expresadas aquí son las de los autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Grupo BID, sus respectivas Juntas Directivas o los países que representan.

3. Las comparaciones se basan en la [Encuesta Global de Gestión](#).

4. MacDonald 1994, Nickell 1996, Nickell et al. 1997 y Schmitz 2005.