

Teoría de la Productividad Marginal y Salarios Emocionales: una propuesta alternativa al mejoramiento del Bienestar Social

Sergio Daniel Ordóñez Beltrán*

“La capacidad en sí misma puede servir como un objeto de valor e importancia moral” (Sen, 1984)

Introducción

Cuando Alfred Marshall comienza el estudio del núcleo de la ciencia económica en la década de 1860, esta demandaba de sobremanera un análisis sustancial en lo referente al crecimiento de la riqueza como a la calidad de vida (Nasar, 2012). En su análisis sobre lo que en algún momento se denominó el “*debate sobre el nivel de vida*”, argumentó que la solución a los altos niveles de pobreza pasaba



Imagen tomada de: [<https://goo.gl/images/7CLRps>]

por un aumento de la productividad de las empresas y un incremento de la eficiencia en la producción. La mano de obra que formaba parte de la estructura productiva, vería incrementados sus niveles de bienestar social siempre y cuando se aportara en mayor medida a la producción. En otras palabras, el hecho de que los empresarios estuvieran dispuestos a pagar más a las personas que tenían mejor formación o experiencia implicaba que los salarios dependían

* Estudiante de VIII semestre de la Facultad de Economía de la Universidad Externado de Colombia. Correo-e:[sergio.ordonez01@est.uexternado.edu.co]

de la aportación del trabajador al rendimiento real (Ibídem). No obstante, vale la pena aclarar que las intenciones del mejoramiento de la productividad como un mecanismo de mejora de las condiciones de vida tienen como supuesto subyacente la siguiente condición: *Un aumento de la riqueza del obrero materializada en su salario siempre conllevaría a un incremento de su felicidad* (Mas Colell, D. Whinston y R.Green, 1995)¹.

Lo que se pretende en este ensayo es argumentar que el bienestar social visto desde la perspectiva *marshalliana* encuentra pérdida de capacidad explicativa en el momento en el que 1) el salario suple completamente las necesidades de los trabajadores y 2) cuando los trabajadores dan mayor valor y centran sus objetivos en obtener otros tipos de satisfacción personal distintos a la retribución salarial o monetaria. Ofrecemos una alternativa exponiendo las características y utilidad que proporciona el modelo de *Salarios Emocionales para* el incremento de la felicidad de una sociedad como para su crecimiento económico.

Para abordar lo descrito anteriormente, en la primera parte se exponen los fundamentos básicos de la teoría de la

productividad marginal como instrumento primordial de la determinación salarial y se hará una conexión muy breve en lo que respecta a la relación con los conceptos de calidad de vida y bienestar social. En segundo lugar, se dará la información pertinente sobre el modelo de Salarios Emocionales. En particular, se analizará su pertinencia como herramienta de mejoramiento del bienestar social. Finalmente, se presentan algunas conclusiones

Teoría de la productividad marginal y la determinación de los salarios

En lo referente al debate sobre el nivel de vida surgido en Inglaterra en el año 1860, Marshall profundizó y desarrolló más exhaustivamente el concepto de productividad como una solución a la discusión planteada. Se buscaba mejorar las condiciones de vida de las mayorías, pero sin modificar la estructura de propiedad privada y competencia existente. Por otra parte, en términos teóricos marcaría un antes y un después en lo referente al estudio de la determinación de los salarios para la escuela neoclásica, ya que estos quedarían explicados completamente a través de la teoría de la productividad marginal (Rubio, 1996). El modelo se explica de la siguiente forma:

Del lado de la demanda, un factor trabajo homogéneo e infinitamente

1 Lo anterior está asociado al supuesto de insaciabilidad local, ya que el trabajador siempre va a preferir una canasta de bienes (renta y ocio) que contenga un mayor nivel de renta.

divisible garantiza, a través del paradigma de maximización del beneficio, la igualdad entre productividad marginal y salario real (Ibídem):

- $B = I - C$; donde: $I = xp$; $p = p$
 $f(x)$; $x = F(K,L)$; $C = Lw + Kr$
- El beneficio será: $B = f\{F(K,L) - Lw - Kr$
- Y la condición de primer orden de maximización del beneficio respecto a los inputs de capital y trabajo se obtiene: $\left(\frac{\partial B}{\partial L}\right) = 0 \rightarrow F_L = \left(\frac{w}{p}\right)$
(1)

Y del lado de la oferta, la elección renta-ocio (el trabajador maximizará su utilidad dado un determinado salario de mercado : $\max u = u(Y,O)$, donde Y :renta; O :ocio) da lugar a un ajuste de las horas trabajadas al salario real.

Entendiendo cómo se determinan los niveles de salarios según la teoría de la productividad marginal, podemos pasar a analizar su relación con el concepto de bienestar social según la perspectiva *marshalliana*.

1. Salarios y bienestar social según Marshall

Marshall en su objeto de estudio se vio claramente influenciado por la interpretación materialista de los diferentes problemas sobre la calidad

de vida de las sociedades. Por sus propias experiencias de vida, el joven que había cambiado sus perspectivas vitales gracias a haber disfrutado de una formación de primera categoría, estaba llegando a la conclusión de que los mayores obstáculos para el desarrollo mental y moral humano eran de tipo material (Nasar, 2012). Más allá de las diferentes interpretaciones y/o subtipos del concepto de bienestar, el autor reflejó esto en sus resultados sobre el concepto de mejoramiento de la pobreza y las condiciones de vida de las economías. Para él, la forma más eficaz de mejorar el nivel de vida de las mayorías dada la estructura socioeconómica existente pasaba por un aumento de los ingresos de los trabajadores vía un aumento de la productividad marginal del trabajo y el aumento en la eficiencia productiva. En términos matemáticos: un aumento de F_L en la condición (1) –la variable que representa la productividad marginal del trabajo– inmediatamente se ve reflejado en un aumento al otro lado de la ecuación en $\left(\frac{w}{p}\right)$ el salario real–.

La conclusión de lo anterior, palabras más, palabras menos, la proporciona el mismo Marshall: “El hombre gana dinero para obtener bienestar material” (Marshall, 1890)².

2 Como el trabajador obtiene todo su ingreso del trabajo, es de esperarse que un aumento en el salario real incremente el primer

Salarios emocionales y bienestar social

Lo que el análisis *marshalliano* de la productividad marginal deja de lado es que el dinero tiene límites en su potencial como satisfactor. Si el objetivo es aumentar la felicidad de una sociedad, el mecanismo a utilizar no puede ser solamente aumentar la retribución monetaria a los trabajadores. La felicidad de una sociedad no se encierra exclusivamente en el aumento indefinido de las capacidades de compra. Es claro que el dinero es importante y valioso por los bienes y servicios que permite adquirir, y por ser además un símbolo de estatus. Sin embargo, su valor directo disminuye cuando las necesidades que satisface ya se encuentran cubiertas (Davis y Newstrom, 2003).

La premisa en la que se sostiene el modelo de salarios emocionales es que efectivamente el dinero genera en algún punto menos satisfacción que otro tipo de retribuciones o recompensas intrínsecas (Ibídem). Por lo anterior, ha sido de especial interés para los analistas de este tipo de modelos definir un mecanismo alternativo que logre satisfacer a los trabajadores

argumento de la función de utilidad. Por lo tanto, dado el supuesto de insaciabilidad local, un aumento de mejora las condiciones de vida del individuo o, lo que es lo mismo, aumenta su bienestar.

más allá de remuneración que se les otorga (Rocco y Díaz, 2009).

Las propuestas están encaminadas, por tanto, a repensar la estructura de pagos y ofrecer retribuciones no monetarias. Aquí la importancia a este tipo de mecanismos está claramente definida por la población económicamente activa de un país, en un primer acercamiento. Ellos son quienes les dan un mayor o menor valor a determinado tipo de compensaciones dependiendo de sus motivaciones personales e intrínsecas.

Pero es necesario mantener un equilibrio entre el interés de los trabajadores y el interés empresarial. El problema en realidad debe ser abordado con la interacción de ambas fuerzas. En otras palabras, para lograr dicha meta, se debe considerar cómo mantener a los trabajadores satisfechos, como movilizarlos y mantenerlos alineados con los objetivos organizacionales (Ibídem). Bajo los postulados de este modelo, el rendimiento de la estructura empresarial de una economía se basa en las habilidades y conocimientos de las personas que las componen. Son las personas las que desarrollan lealtad y motivación para el cumplimiento de los objetivos y expectativas de los empresarios, no los bienes de capital. Algunos dirían que con un aumento de la educación y otro tipo de dotaciones al trabajador controvertirían esta tesis. El análisis del modelo va

más allá, pues comprende lo que sucede durante el proceso productivo y no solo el análisis de *inputs* y *outputs* como en el modelo *marshalliano* de determinación salarial (Cose, 1992). Mientras se produce, se generan lazos de cooperación entre trabajadores y el empresario que potencian el desempeño económico de estas. Ahí radica la importancia de cuidar y mantener a aquellas personas en sus puestos de trabajo, mediante acuerdos y convenios que impliquen satisfacción para ellas, a la vez que consiguen ganancia y rentabilidad para la empresa. Ahí está su importancia en el debate de bienestar y crecimiento económico.

Conclusión

De lo anterior es claro que la teoría neoclásica de la productividad marginal del trabajo y determinación de salarios trata de dar solución al problema del bienestar socioeconómico y de pobreza desde una perspectiva unidireccional. Mejores condiciones de ingreso materializarán todo lo necesario para una mejor calidad de vida de la gente. Sin embargo, el análisis presentado propone que la solución a este problema no necesariamente debe ser abordado desde un punto de vista monetario o que esté relacionado completamente con el aumento de la riqueza económica.

Los trabajadores de un país no solo valoran las retribuciones de tipo

monetario. Es necesario incentivarlos mediante otros mecanismos que estén directamente relacionados con sus intereses intrínsecos, morales y personales. Los salarios emocionales ofrecen la solución a este problema. Por un lado, incrementan la satisfacción personal del trabajador, quien se verá dotado de nuevas capacidades y libertades y, por el otro, crea lazos de cooperación más fuertes dentro del proceso productivo.

Bibliografía

COSE, R. H. (9 de diciembre de 1992). The Institutional Structure of Production. *University of Chicago Law Occasional Paper*.

DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.

MARSHALL, A. (1890). *Principios de economía*. Londres.

MAS COLELL, A.; D. WHINSTON, M. y R. GREEN, J. (1995). *Microeconomic Theory*. New York: Oxford University Press.

NASAR, S. (2012). *La gran búsqueda*. Debate.

ROCCO, M. y DÍAZ, R. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: una aproximación teórica. 43.

RUBIO, J. L. (1996). La estructura salarial y la determinación de los salarios a partir de la teoría neoclásica. *Cuadernos de Estudios Empresariales*(6), 385-388.

Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Oxford: Basil Blackwell.