Radiografía de la productividad del trabajo en España

Documento de trabajo 01/16

Julio de 2016

CaixaBank Research

www.caixabankresearch.com

Maria Gutiérrez-Domènech

research@caixabank.com

La responsabilidad de las opiniones emitidas en los documentos de esta colección corresponde exclusivamente a sus autores. CaixaBank no se identifica necesariamente con sus opiniones.

© CaixaBank, S.A. 2016

© Maria Gutiérrez-Domènech

Resumen

- En España, las ganancias de productividad aparente del trabajo en las últimas dos décadas han sido reducidas y el valor agregado bruto (VAB) por hora trabajada es bajo en relación con otros países de Europa.
- Un análisis de la productividad laboral desde varios ángulos (demanda, oferta y organización empresarial) puede ayudar a determinar cuáles son las mejores prácticas para impulsarla.
- Desde la perspectiva de la demanda, el modelo productivo español, especializado en sectores más intensivos en el factor trabajo, no es el principal responsable de la menor productividad aparente del trabajo, sino que es consecuencia, en gran parte, de la menor productividad de cada sector.
- La evidencia empírica muestra una relación positiva entre la dimensión de las empresas y la productividad: las empresas grandes son más longevas, exportan más, diversifican más sus fuentes de financiación y son más innovadoras. Así pues, el reducido tamaño del grueso del tejido empresarial español podría jugar en contra de la productividad.
- Desde la perspectiva de la oferta laboral, se observa una empleabilidad limitada: la formación de la población se adecua poco a las necesidades de las empresas y no proporciona a los trabajadores las habilidades necesarias para desempeñar sus puestos de trabajo. Asimismo, existe un déficit de oferta en el segmento educativo medio, a causa de la elevada tasa de abandono escolar y de la baja utilización del sistema de formación profesional.
- La elevada tasa de temporalidad en España repercute negativamente en la productividad, ya que esta modalidad contractual tiende a reducir los incentivos al esfuerzo del trabajador (a no ser que este tipo de contrato funcione realmente como método de selección, algo que no sucede) y tiende también a reducir la formación dentro de la empresa.
- Un mayor grado de decisión en el trabajo tiende a mejorar la productividad. Dado que la autonomía de los trabajadores españoles es relativamente baja, probablemente se podría aumentar la productividad si las empresas hicieran a sus empleados más partícipes en la toma de decisiones.

Introducción

Desde hace años, el crecimiento de la producción por hora de trabajo (o productividad aparente del trabajo)[1] en España ha sido decepcionante. Aunque en la década anterior a la crisis España estuvo a la cabeza de Europa en cuanto a crecimiento de la ocupación, el avance de la productividad aparente del trabajo fue prácticamente nulo. Solo aumentó a un ritmo significativamente superior, en promedio, durante los años de la crisis, pero fue sobre todo a consecuencia de la elevada destrucción de puestos de trabajo. En los últimos dos años, la recuperación del empleo ha convivido con una ligera mejora de la productividad aparente, pero en unos niveles muy moderados. Además, la comparativa del VAB producido por hora trabajada entre países evidencia que España está en la cola de Europa y que su posición no ha mejorado en los últimos 15 años. Los datos son, por tanto, concluyentes: las ganancias de productividad aparente han sido limitadas y le queda un amplio margen de mejora para equipararse a los países más productivos del continente.

Con el fin de arrojar algo más de luz sobre esta evidencia, este documento analiza la productividad aparente del trabajo en España desde varios ángulos: desde la perspectiva de la demanda (el modelo productivo, el tamaño empresarial o la internacionalización), de la oferta (la empleabilidad de la fuerza laboral) y de factores de organización empresarial como el tipo de contrato o el grado de descentralización en la toma de decisiones dentro de una empresa. Un diagnóstico detallado de la situación puede ayudar a impulsar algunas prácticas que podrían mejorar la productividad laboral.

Antes de abordar por qué la productividad aparente es relativamente baja en España, es necesario precisar que este indicador tiene una limitación importante: el crecimiento de la productividad aparente del trabajo no necesariamente es atribuible a una mejora de la eficiencia del factor trabajo, sino que también puede responder a otros factores, como, por ejemplo, a un mayor crecimiento de los sectores más intensivos en capital. Esta problemática se diluye, en parte, cuando se lleva a cabo una comparativa internacional a nivel sectorial, ya que la intensidad relativa en el uso de los factores productivos (capital y trabajo) en cada sector debería ser similar entre países. Por lo tanto, un análisis del papel de la estructura sectorial sobre la evolución de la productividad como el que se

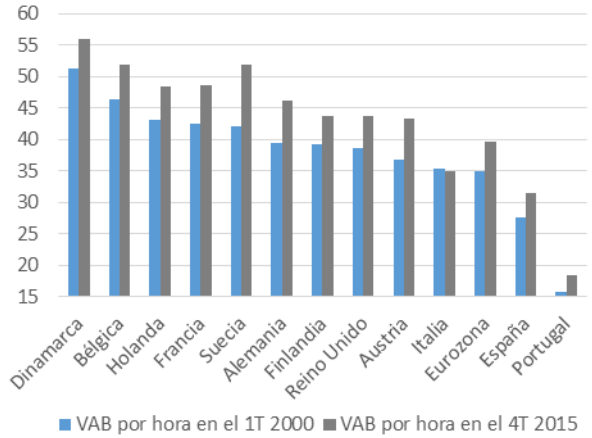
VAB por hora trabajada y empleo en horas en España

Crecimiento promedio anual (%)

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

VAB por hora trabajada en el 1T 2000 y el 4T 2015 por países

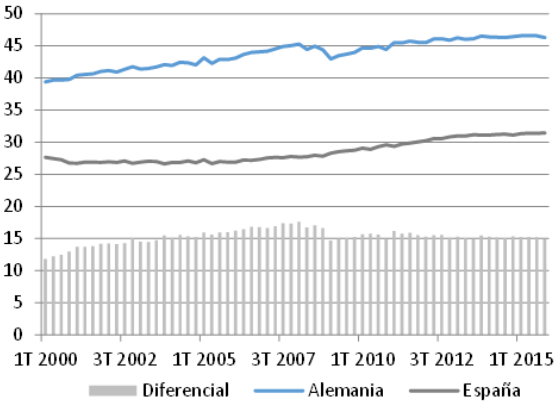
*(Euros)**



*Nota: *VAB en euros constantes de 4T 2015.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

VAB por hora trabajada en Alemania y España

*(Euros)**



*Nota: *VAB en euros constantes de 4T 2015.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

[1] La productividad aparente del trabajo es el valor añadido bruto (VAB) por hora trabajada.

desarrolla en el siguiente capítulo resulta muy ilustrativo. Por ejemplo, puede ayudar a entender por qué la productividad es sustancialmente menor en España que en Alemania y, además, por qué el diferencial no se ha reducido en los últimos años.

El papel de la demanda del trabajo

El modelo productivo

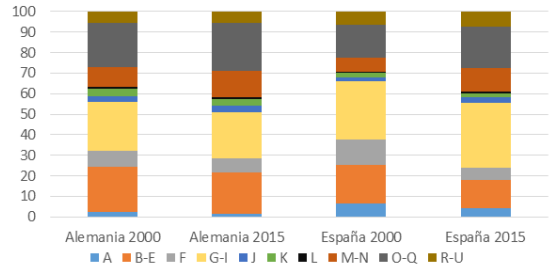
En general, se piensa que la producción total de la economía por hora trabajada es menor en España porque está especializada en sectores más intensivos en el factor trabajo. Así, por ejemplo, mientras que en España los sectores del comercio, del transporte y de la hostelería representan, en conjunto, el 24,5% del valor añadido bruto (VAB), en Alemania el porcentaje es del 15,5%. Sin embargo, una descomposición de la diferencia de la productividad aparente del trabajo entre España y Alemania entre la diferencia de productividad aparente por sector y la diferencia del peso entre los distintos sectores muestra que el primer factor, y no el segundo, es la principal razón de la divergencia.[2]

En España, la productividad aparente del trabajo fue de 26,4 euros en 2000 (en euros constantes del 4T 2015), frente a los 39,4 euros de Alemania, lo que supone un diferencial de 13,0 euros por hora. El mayor peso de los sectores más intensivos en el factor trabajo explica una parte del diferencial (4,4 euros por hora, lo que equivale a un 33,7% del total). No obstante, el factor determinante es la menor productividad aparente por sector (8,6 euros por hora). Aunque podría ser que un mismo sector abarcara una tipología distinta de actividades en ambos países, puesto que el grado de desagregación (de 10 sectores) es limitado, la aportación de este segundo efecto, bastante más elevada, respalda la percepción de que se trata de un elemento muy importante para explicar el diferencial total.

Tras la recesión, en 2015, se constata un cambio en la estructura sectorial de la economía española: el peso de la construcción en España, un sector muy intensivo en el factor trabajo, cayó del 10,4% en

Distribución del empleo por sectores*

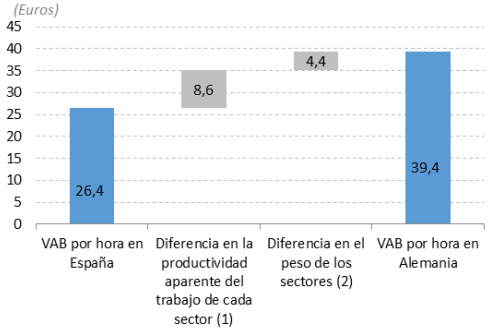
(%)



*Nota: *Distribución de la asignación entre sectores: agricultura (A); industria (B-E); construcción (F); comercio, transporte y hostelería (G-I); información y comunicaciones (J); actividades financieras y de seguros (K); actividades inmobiliarias (L); actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas (M-N); administración pública, educación y sanidad (O-Q); actividades artísticas y otros servicios (R-U).*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

Descomposición de la diferencia del VAB por hora trabajada entre España y Alemania (2000)*

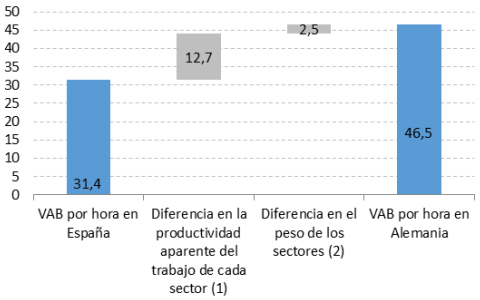
(Euros)



*Nota: *VAB: valor añadido bruto. La diferencia de productividad aparente del trabajo entre ambos países se descompone entre: (1) diferencia en la productividad aparente del trabajo de cada sector entre países y (2) diferencia en el peso del empleo en los distintos sectores en cada país. VAB en euros constantes de 4T 2015.*

Descomposición de la diferencia del VAB por hora trabajada entre España y Alemania (2015)*

(Euros)



*Nota: *VAB: valor añadido bruto. La diferencia de productividad aparente del trabajo entre ambos países se descompone entre: (1) diferencia en la productividad aparente del trabajo de cada sector entre países y (2) diferencia en el peso del empleo en los distintos sectores en cada país.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

[2] Para el análisis, se calcula la producción por hora y el peso del empleo sobre el total para 10 sectores. Los sectores son: agricultura (A); industria (B-E); construcción (F); comercio, transporte y hostelería (G-I); información y comunicaciones (J); actividades financieras y de seguros (K); actividades inmobiliarias (L); actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas (M-N); Administración pública, educación y sanidad (O-Q) y actividades artísticas y otros servicios (R-U). A partir de estos datos, se descompone el diferencial de productividad aparente entre dos efectos. $p^a - p^e = \sum_{i=1}^{n=10} w_i^e\,(p_i^a - p_i^e) + \sum_{i=1}^{n=10} p_i^a\,(w_i^a - w_i^e)$ donde *i* denota el sector; $p^a = (\frac{VAB^a}{H^a})$ es la productividad aparente por hora trabajada en Alemania y $p^e = (\frac{VAB^e}{H^e})$ en España; w_i^a es el peso del empleo en horas del sector *i* sobre el total en Alemania y w_i^e en España; p_i^a es la productividad aparente por hora trabajada en el sector *i* en Alemania y p_i^e en España.

2000 al 5,5% en 2015. En Alemania, por el contrario, el peso de los distintos sectores se ha mantenido estable. Esta reasignación sectorial en España, que la acerca un poco más a la alemana, ha contribuido a que el modelo productivo haya perdido fuerza como factor explicativo de la menor productividad aparente del trabajo de España con respecto a Alemania. De hecho, las cifras para el año 2015 muestran que el distinto peso de los sectores fue responsable de 2,5 euros sobre 15,2 euros, un 16,4%. De esta forma, a pesar de que la fuerza laboral española se ha ido asignando a sectores menos intensivos en mano de obra, el diferencial con Alemania sigue siendo muy elevado como resultado, principalmente, de la menor productividad aparente del trabajo de los distintos sectores. De este análisis se desprende que la baja productividad española no es un problema de modelo productivo sino que, de hecho, depende más bien de otros factores, como el tamaño empresarial, la internacionalización, la formación de la oferta laboral y la estructura organizativa de las empresas, que hacen que la productividad por sector sea menor. Todo ello se discutirá en los siguientes apartados.

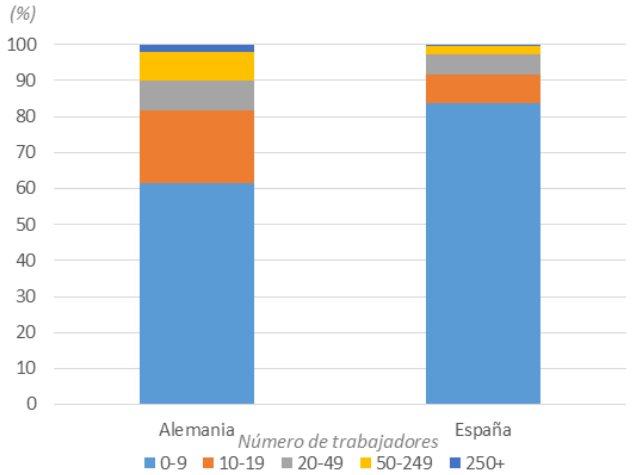
El tamaño de las empresas y la internacionalización

El tejido empresarial español se caracteriza por una evidente prevalencia de pequeñas empresas y microempresas y por un reducido número de firmas de gran tamaño. Así, alrededor del 83,6% de las empresas en España tiene menos de 10 trabajadores (frente al 61,4% en Alemania). Como contrapartida, el 0,4% de las compañías españolas tiene más de 250 trabajadores (en comparación con el 2,1% alemán).

La dimensión empresarial es relevante, como mínimo, por cuatro razones. En primer lugar, está muy relacionada con la longevidad de las empresas, un atributo deseable, puesto que niveles de madurez elevados ayudan a consolidar la capacidad de producción y la penetración de mercado. Así, en enero de 2015, solo un 14% de las empresas españolas con 20 asalariados o menos había cumplido más de 20 años, mientras que para las empresas de más de 20 trabajadores la ratio alcanzaba el 44%.

El segundo elemento que se debe tener en cuenta es que las empresas de mayor tamaño son más propensas a exportar.[3] La principal razón es que las

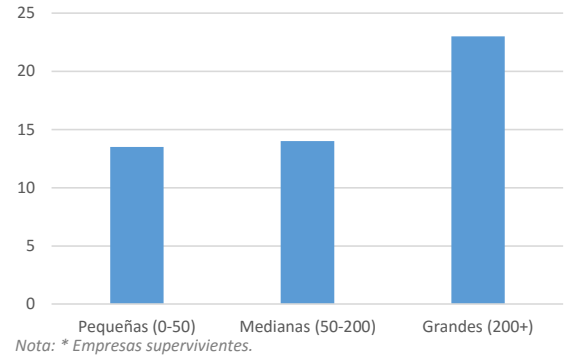
Distribución del número de empresas según su tamaño*



*Nota: * Excluye la construcción.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat (2013).

Exportaciones según el tamaño empresarial en España*

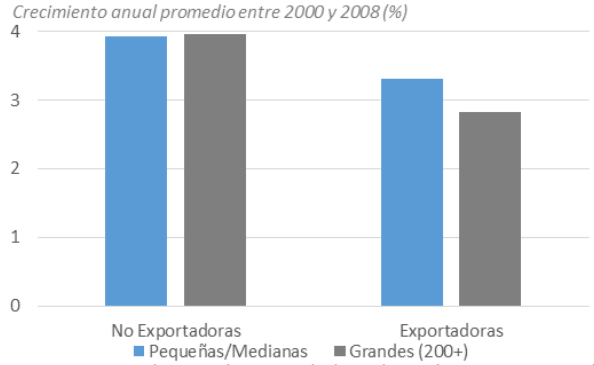
Crecimiento anual promedio entre 2000 y 2008 (%)



*Nota: * Empresas supervivientes.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Antràs, P., Segura-Cayuela, R. y Rogríguez, D. (2010), "Firms in International Trade", con datos de la encuesta sobre estrategias empresariales (ESEE), Fundación SEPI.

Costes laborales unitarios según el tamaño empresarial y la intensidad exportadora

Crecimiento anual promedio entre 2000 y 2008 (%)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Antràs, P., Segura-Cayuela, R. y Rogríguez, D. (2010), "Firms in International Trade", con datos de la encuest sobre estrategias empresariales (ESEE), Fundación SEPI.

[3] Véase, por ejemplo, Bernard, A. B., Jensen, J. B., Redding, S. J. y Schott, P. K. (2007), "Firms in International Trade", *Journal of Economic Perspectives*.

compañías de mayor volumen asumen con más facilidad los costes fijos de entrada en la actividad exportadora. Asimismo, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, la presencia de rendimientos crecientes a escala permite reducir progresivamente los costes unitarios. Este efecto es especialmente relevante entre las empresas grandes exportadoras, cuyos costes laborales unitarios crecieron menos, por ejemplo, en la etapa anterior a la crisis.

Un tercer factor favorable para las compañías grandes es que disponen de unas fuentes de financiación más diversificadas, lo que puede ayudarles a sobrevivir en etapas recesivas.[4]

Finalmente, cabe destacar la relación positiva que existe en la industria entre el tamaño empresarial y el grado de innovación. Aunque, en general, en España se observan niveles inferiores de innovación en los productos y los procesos industriales con respecto a Alemania, el diferencial disminuye si se analizan las empresas de gran tamaño. El buen comportamiento de la industria alemana por lo que respecta a innovación está estrechamente relacionado con su modelo de pymes (conocidas como *Mittelstand*), cuya seña de identidad es una visión del negocio enfocada a largo plazo. Este tipo de empresas priorizan tanto la calidad del producto como el servicio posventa y se caracterizan por el elevado contenido tecnológico de sus procesos productivos. Sin duda, las *Mittelstand* deberían ser un referente para las pymes españolas.

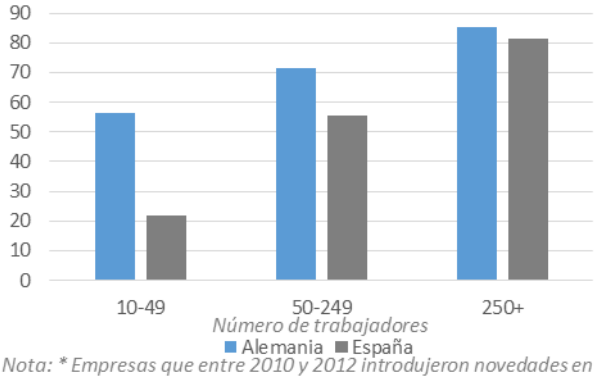
Los distintos atributos comentados que comparten las compañías de mayor tamaño explican la relación positiva que existe entre la productividad y la dimensión empresarial. No obstante, el hecho de que, para todas las dimensiones empresariales, el VAB por hora trabajado sea superior en Alemania que en España, al menos en la industria donde reside gran parte de la evidencia discutida aquí, pone de manifiesto que, además del tamaño, influyen también otros determinantes. Hasta ahora, se han analizado los factores de demanda a partir del modelo productivo, la dimensión empresarial y la internacionalización. En los siguientes capítulos, se examinará el papel de la oferta laboral y la organización empresarial en la productividad del trabajo.

El papel de la oferta de trabajo

La capacidad de los individuos para conseguir un empleo y progresar profesionalmente, es decir, su empleabilidad, es uno de los factores clave para

Innovación en productos y procesos según el tamaño empresarial en la industria*

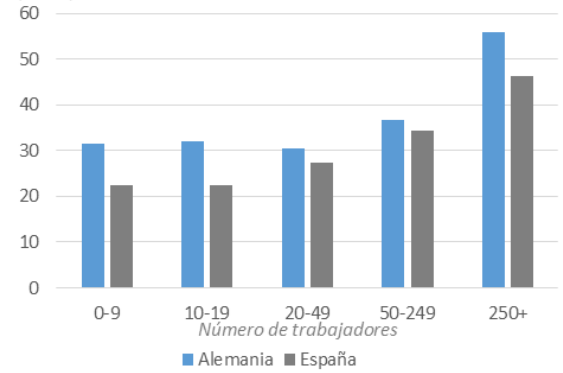
(% sobre el total de empresas)



*Nota: * Empresas que entre 2010 y 2012 introdujeron novedades en sus productos y procesos de producción. Excluye la construcción.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del Community Innovation Survey Eurostat (2012).

VAB por hora trabajada y tamaño empresarial en la industria*

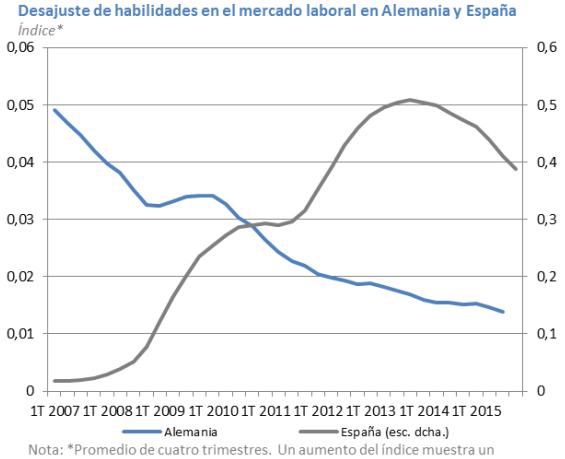
(Euros)



*Nota: * Excluye la construcción.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat (2013).

Desajuste de habilidades en el mercado laboral en Alemania y España

*Índice**



Nota: *Promedio de cuatro trimestres. Un aumento del índice muestra un incremento de la disparidad entre la educación de los ocupados y los activos.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat .

[4] Véase Buil, P. y Hernández, A., "La financiación de las pymes en España: emergencia a corto, y desafío a largo", IM 05/2012.

mejorar la productividad. Esta capacidad depende del nivel educativo de la población, pero también de que haya un buen emparejamiento entre oferta y demanda laboral, esto es, que la formación que reciben los trabajadores se adecue a las necesidades de las empresas (la demanda de trabajo).

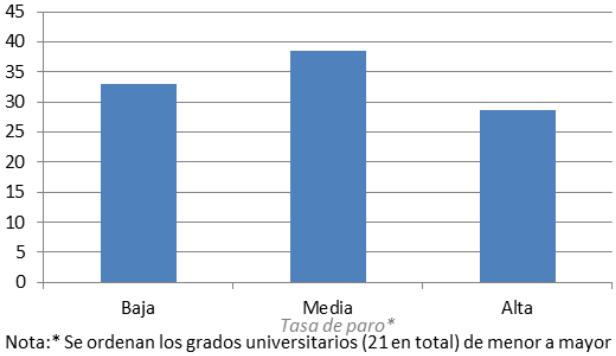
Una forma de valorar el efecto del desencaje entre las habilidades de los trabajadores y las que las empresas necesitan lo proporciona el índice de desajuste de habilidades (IDH), que compara el nivel educativo de la población activa (que representaría la oferta laboral) con la empleada (que representaría la demanda).[5] Dicho índice crece cuando la diferencia entre el nivel educativo de ambos grupos aumenta, algo que ocurrió intensamente en España durante la recesión por la naturaleza de su crisis, íntimamente ligada al sector inmobiliario, cuya fuerza laboral se caracteriza por tener un menor nivel educativo. En el caso alemán, la crisis se concentró menos en un sector en concreto, así que cabe esperar que la trayectoria de su IDH sea menos dependiente del ciclo. De hecho, el IDH germano siguió una senda decreciente, lo cual favoreció el buen comportamiento de su mercado laboral.

Otra evidencia de que la formación de la población española no se adecua a las demandas de las empresas la ofrece la relación entre los estudiantes universitarios y la tasa de paro. Aunque lo deseable sería que las titulaciones que reciben un mayor volumen de matriculados fueran los que presentan una menor tasa de paro, los datos muestran una realidad distinta. En concreto, en el curso 2014-2015, prácticamente el 30% de las matriculaciones se concentraron en las titulaciones con la tasa de paro más alta, como, por ejemplo, la arquitectura o el arte. En cambio, licenciaturas con escaso desempleo, como las ciencias matemáticas o las estadísticas, recibieron menos del 1% de las inscripciones. De este resultado se desprende que una mejor coordinación entre la oferta de plazas educativas y la demanda de trabajo podría ayudar a aumentar la empleabilidad de los individuos que entran en el mercado laboral.

Además del apremio por alinear las habilidades ofertadas con las demandadas, perfeccionar el nivel educativo general de la población también ayudaría a impulsar la productividad. Según datos de 2015 de

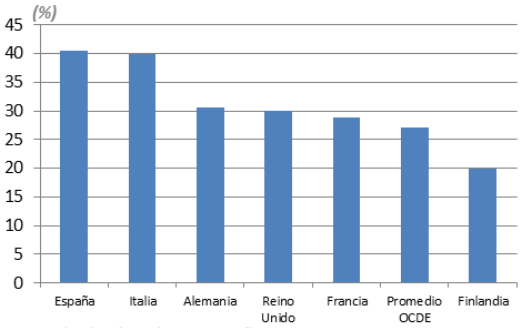
Estudiantes matriculados en el curso 2014-2015 según la tasa de paro de las titulaciones universitarias

(% sobre el total)



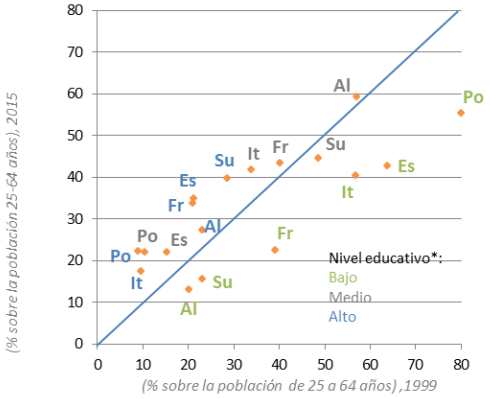
Nota:* Se ordenan los grados universitarios (21 en total) de menor a mayor tasa de paro en 2014 y se toma como valor de corte para los tres grupos el percentil 1/3 (que corresponde a una tasa de paro de 14,2%) y 2/3 (17,6%).
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Educación y del INE (variables de submuestra EPA).

Graduados superiores con un nivel de conocimientos bajo según el test de adultos de la OCDE*



*Nota: *Individuos de 25 a 64 años.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE (Skills Strategy Diagnostic Report Spain, 2015).

Distribución de la población según el nivel educativo



*Nota: * Bajo (ISCED=0,1,2); medio (ISCED=3,4); alto (ISCED=5,6,7,8).*
Al (Alemania), Es (España), Fr (Francia), It (Italia), Po (Portugal), Su (Suecia).
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

[5] $IDH_{it} = \sum_{j=1}^{3}(A_{ijt} - E_{ijt})^2$ donde A_{it} es el porcentaje de la población activa (y E_{it} es el porcentaje de ocupados) con nivel educativo *j* en el país *i* durante el periodo *t*. Un aumento del índice muestra un incremento de la disparidad entre la educación de los ocupados y los activos. Una discusión más detallada sobre la robustez de este índice puede leerse en "Euro Area Labour Markets and the Crisis", Occasional Paper Series 138 (2012), European Central Bank.

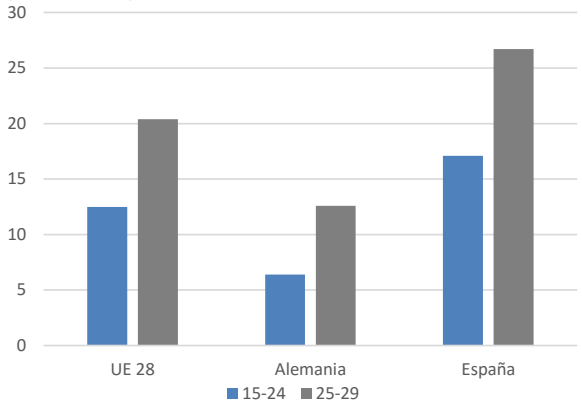
la OCDE, un 41% de los adultos con estudios superiores obtuvieron un resultado bajo en el test de habilidades profesionales, respecto al 27% del promedio de la OCDE. Por tanto, el nivel de conocimientos de la población adulta parece más limitado de lo que el nivel de educación sugiere, incluso para los diplomados de tercer grado, lo cual exige una revisión obligada de los programas impartidos.[6] Además, la situación se vuelve aún más preocupante si se tiene en cuenta que, en los últimos años, la población se ha polarizado en dos grupos: los que no finalizaron los estudios de grado medio y los graduados superiores, lo cual deja un déficit de oferta importante en el segmento educativo medio. Esta distribución bipolar de los niveles educativos contrasta con lo que se observa en otros países. Así, mientras que solo el 22% de los individuos españoles entre 25 y 64 años tenía estudios medios en 2015, en Alemania alcanzaba el 59%. En cambio, un 43% de la población española en esta franja de edad tiene un nivel educativo inferior, en comparación con el 13% de la alemana.

El bajo porcentaje de individuos con estudios medios en España es el resultado de la elevada tasa de abandono escolar y de la baja utilización del sistema de formación profesional (FP). Por un lado, la proporción de ninis (jóvenes que ni trabajan ni estudian ni reciben formación) sigue siendo muy elevada en España (del 27% frente al 15% del promedio de la OCDE). Por otro lado, la utilización de la FP es reducida y, en consecuencia, también lo es la población con competencias específicas. En este sentido, la reforma de la FP de 2011 (Real Decreto 1147/2011) dio algunos pasos en la buena dirección, al facilitar, por ejemplo, la transición desde la educación secundaria de orientación académica (ESO) hacia la FP, lo que debería contribuir a reducir el fracaso escolar. Sin embargo, la FP de grado medio sigue teniendo problemas de desajuste con la demanda laboral, a causa, en parte, de la escasa colaboración con las empresas en el diseño de los programas.

Esta evidencia muestra que el recorrido para mejorar la productividad del trabajo en España desde el ámbito de la oferta laboral es todavía muy amplio. Para mejorar la alineación de habilidades demandadas y ofertadas ayudaría impulsar las titulaciones universitarias con más salida al mercado laboral, permitir el acceso a la formación profesional en edades más tempranas e involucrar más a las empresas en el diseño de los cursos formativos.

Jóvenes que ni estudian ni trabajan por franja de edad (2014)

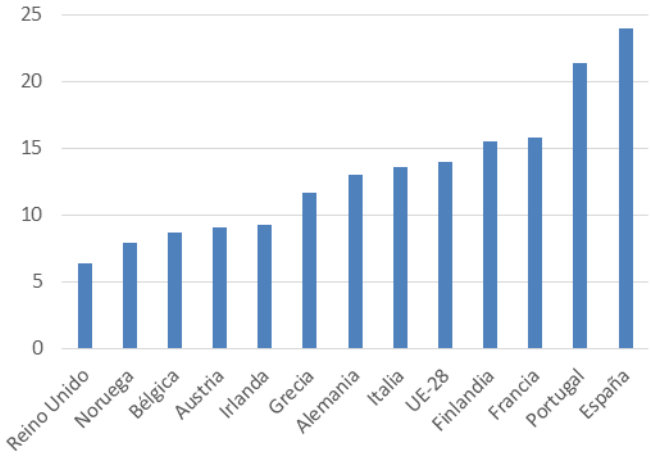
(% sobre el total)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

Asalariados con contrato temporal (2014)

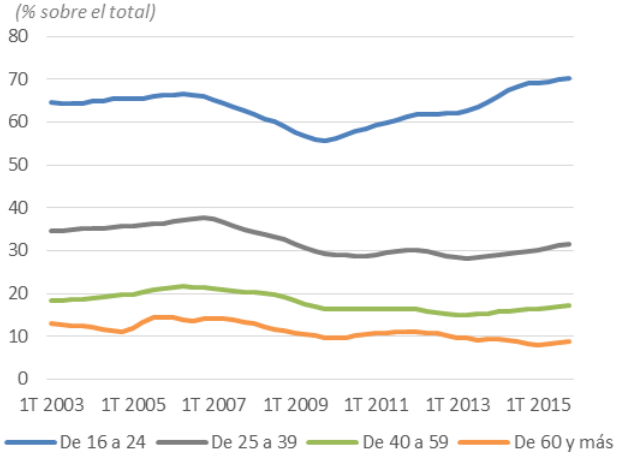
(% sobre el total)



Fuente: CaixaBank, a partir de datos Eurostat.

Asalariados con contrato temporal según la edad

(% sobre el total)



Fuente: CaixaBank, a partir de datos del INE.

[6] Véase García, P. y Molinas, C. (2015), "Acabar con el paro ¿queremos? ¿podremos?", Fundación de Estudios Financieros.

Organización empresarial

El nivel relativamente bajo de la productividad aparente del trabajo en España y su decepcionante evolución no es un problema del modelo productivo. Tampoco lo es exclusivamente de la oferta laboral, sino que también responde a factores de carácter más organizativo de las empresas, que pueden abarcar cuestiones de muy distinta índole. En este capítulo se analizan dos: la modalidad contractual, esto es, la incidencia de la temporalidad, y el grado de descentralización que las empresas conceden a sus trabajadores en la toma de decisiones.

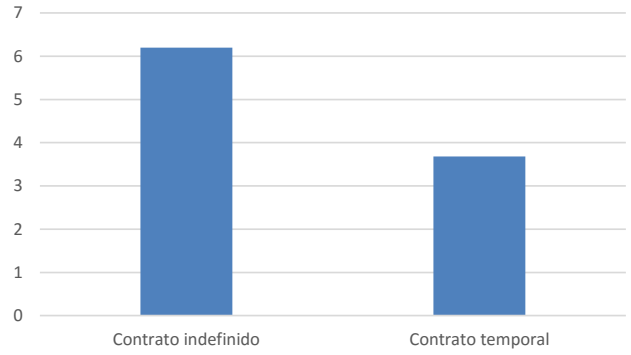
Modalidad contractual

La elevada tasa de asalariados con contrato temporal en España, cercana al 25%, casi duplica la del promedio de la Unión Europea y es una de las particularidades del mercado de trabajo español que incide negativamente sobre su productividad. Además, esta tasa es marcadamente mayor entre los más jóvenes. La tipología de contrato repercute en la productividad a través de dos vías: la inversión en formación por parte del empresario y los incentivos al esfuerzo por parte del trabajador. Cuanto más capital humano se acumule y más se esfuerce el trabajador, mayor será la productividad.

Empecemos por la primera vía, la inversión en capital humano según el tipo de contrato. Un análisis del caso español a partir de datos de la encuesta de población activa muestra que los trabajadores con contrato temporal reciben menos formación no reglada por parte de la empresa que aquellos con contrato indefinido, lo que reduce su desarrollo profesional y, en última instancia, su productividad.[7] En concreto, en 2014, un 3,7% de los asalariados con contrato temporal había realizado estudios no oficiales durante las últimas cuatro semanas, frente al 6,2% de los asalariados con contrato indefinido. Cabe señalar que el principal objetivo de los cursos que recibieron la gran mayoría de empleados (un 94% de los temporales y un 98% de los indefinidos) fue proporcionar formación relacionada con la ocupación que desempeñaban.

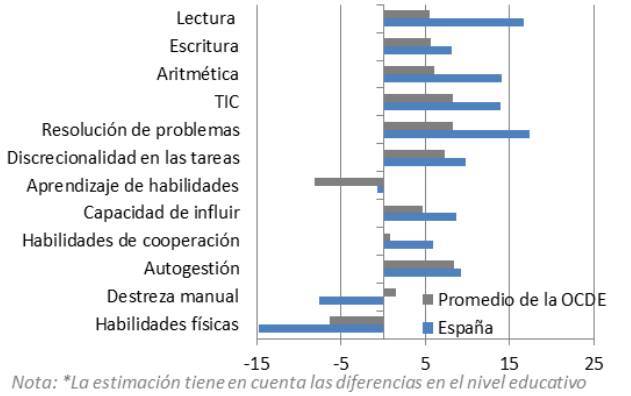
Otra muestra de que los empleados con contrato temporal acumulan menos capital humano la proporcionan los resultados de la encuesta de habilidades de adultos de la OCDE. Según estas cifras, los trabajadores con contrato temporal en España utilizan menos competencias[8] en sus

Formación con participación de la empresa según el tipo de contrato
(% de trabajadores que recibieron formación fuera de los planes oficiales de estudio en las últimas cuatro semanas)



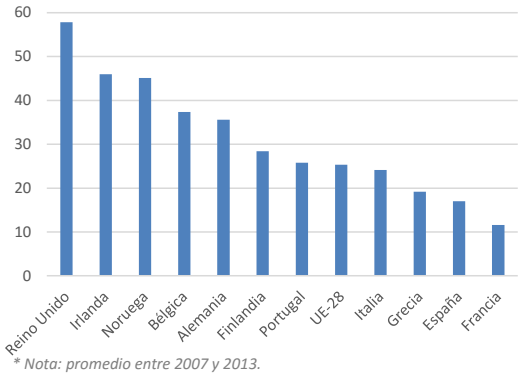
Fuente: CaixaBank, a partir de datos de la EPA (Variables de submuestra 2014), INE.

Uso de habilidades en el puesto de trabajo según el tipo de contrato
Diferencia entre el contrato indefinido y temporal (%)*



*Nota: *La estimación tiene en cuenta las diferencias en el nivel educativo y en las ocupaciones.*
Fuente: CaixaBank, a partir de datos del Survey of Adults Skills (PIAAC), OCDE.

Transiciones anuales de contrato temporal a indefinido
(% sobre el total de asalariados con contrato temporal el año anterior)



** Nota: promedio entre 2007 y 2013.*
Fuente: CaixaBank, a partir de datos Eurostat.

[7] El diferencial en la incidencia de formación entre los trabajadores con contrato temporal e indefinido persiste una vez se tienen en cuenta factores socioeconómicos como la edad y el nivel de educación.

[8] A modo ilustrativo, las competencias de aritmética en el puesto de trabajo comprenden actividades que implican números, cantidades, estadística o matemáticas: el cálculo de precios, costes o presupuestos; el uso de fracciones, decimales o

puestos de trabajo que los trabajadores con contrato indefinido, incluso cuando se tienen en cuenta las diferencias en el nivel educativo y en la ocupación.[9] Además, este diferencial en el uso de habilidades entre modalidades de contrato es mayor en España que en el conjunto de la OCDE, lo que señala las importantes repercusiones de la dualidad del mercado laboral, que es mayor en el caso español.

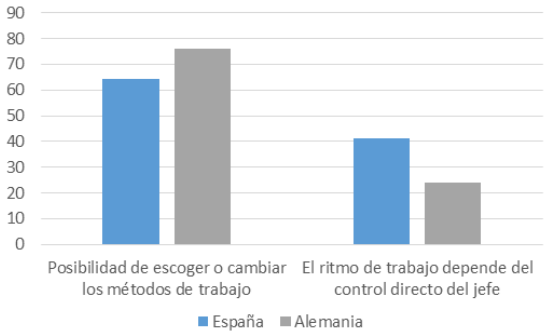
La segunda vía, la relación entre el esfuerzo y la productividad en función del tipo de contrato es menos evidente. Por ejemplo, no todos los contratos temporales tienen el mismo efecto sobre el esfuerzo. Por un lado, si los contratos temporales fueran de selección (esto es, si contemplaran un periodo de prueba antes de convertirse en indefinidos), los trabajadores estarían más incentivados a esforzarse, ya que percibirían una mayor probabilidad de conseguir un contrato fijo. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que esa no es la norma en España. Después de un año, tan solo el 21% de los asalariados con contrato temporal consigue uno indefinido, el 56% sigue con el temporal y el resto va al paro.[10] Por tanto, la mayoría de los contratos temporales en España no son de selección sino eventuales, una modalidad que entraña un menor esfuerzo, porque los trabajadores anticipan que, muy probablemente, perderán el empleo independientemente de su nivel de dedicación.

En cuanto a los contratos indefinidos, no todos influyen de igual manera sobre esta variable: los empleados con contratos indefinidos con costes de despido altos podrían tener menos incentivos a esforzarse porque la probabilidad de que los despidan no está correlacionada con su producción. En cambio, aquellos trabajadores con contratos indefinidos con costes de despido más moderados probablemente se esfuercen más.

De esta discusión se desprende que queda margen de maniobra para encontrar fórmulas contractuales que consigan aumentar la inversión en formación y esfuerzo, dos ingredientes cruciales para mejorar la productividad. Los contratos temporales, básicamente, deberían cumplir una función selectiva. En cuanto a los contratos indefinidos,

Grado de descentralización de las empresas, perspectiva del trabajador

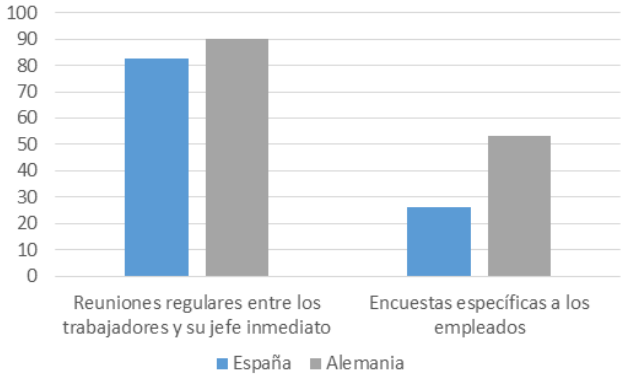
(% de respuestas afirmativas)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del European Working Conditions Survey 2015 (Eurofound).

Canales de transmisión de información en el centro de trabajo, perspectiva de la empresa

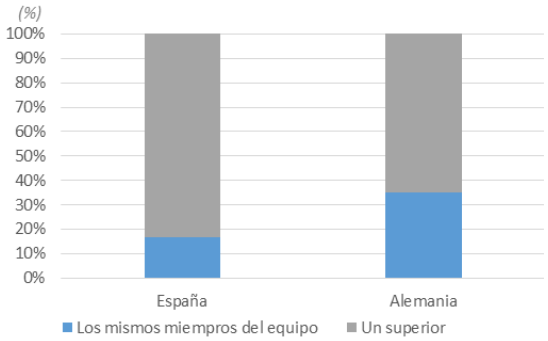
(% de respuestas afirmativas)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del European Company Survey 2013 (Eurofound).

Mecanismo de decisión en el desempeño de las tareas en el trabajo de equipo

(%)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del European Company Survey 2013 (Eurofound).

porcentajes; elaboración de gráficos, tablas o esquemas; análisis de regresión, etc.

[9] Véase "OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills".

[10] Véase Serra, S. (2015), "Temporary Contracts' Transitions: the Role of Training and Institutions", Banco de Portugal.

deberían buscarse fórmulas que favorezcan una mayor correlación entre los costes de despido y la productividad del trabajador.

El papel de la autonomía del trabajo

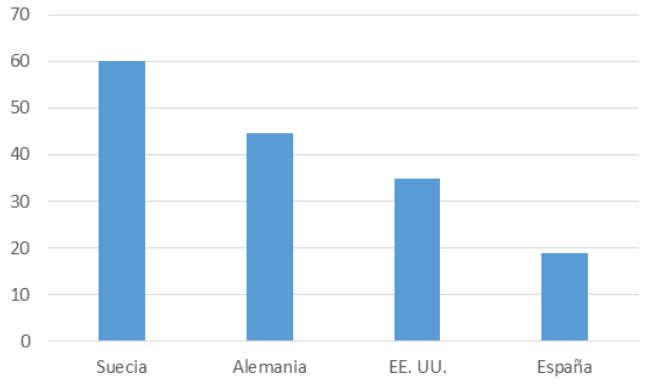
Conseguir que las empresas sean más eficientes es clave para mejorar su productividad. En este sentido, las prácticas de organización empresarial, como el grado de descentralización en la toma de decisiones, tienen un papel fundamental. En este capítulo se analiza esta cuestión.

Antes de describir cómo se lleva a cabo la toma de decisiones en las empresas españolas, es importante detallar que la evidencia empírica muestra que aquellas con un poder de decisión más descentralizado, que permiten que los empleados dispongan de más autonomía a la hora de modificar los métodos de trabajo, tienden a crecer más, lo que les permite ser más productivas.[11] Gozar de un mayor margen de decisión es importante para los trabajadores, porque les ayuda a adaptarse a las exigencias de sus tareas. También incentiva la implicación en la empresa por parte de los trabajadores, que se muestran más dispuestos a colaborar y a generar ideas.[12] Si bien se puede argumentar que algunos podrían utilizar esta autonomía para reducir su nivel de esfuerzo, lo cierto es que la motivación y la creatividad que conlleva compensan con creces esta posibilidad.[13]

Una mayor autonomía en el trabajo puede alcanzarse de varias maneras, como, por ejemplo, dejando escoger a los empleados la franja horaria de su jornada laboral, una opción que puede tener un efecto positivo sobre la productividad laboral, según varios estudios.[14] Tanto en España como en Alemania, un 42% de las empresas señala que menos del 20% de su plantilla tiene la posibilidad de adaptar, con ciertos límites, el momento en el que empiezan o terminan su jornada. Según esta métrica, la flexibilidad horaria no parece muy elevada en ambos países, aunque tampoco está alejada del resto de países de la Unión Europea.

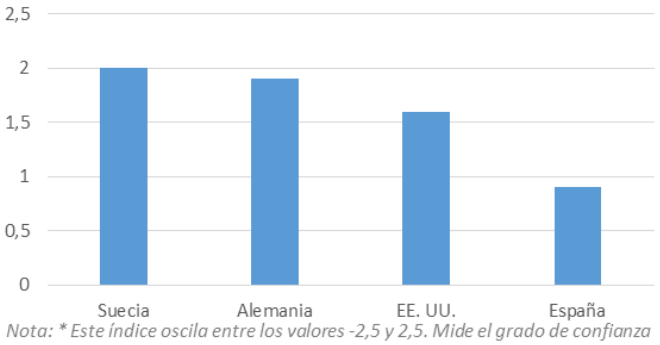
Además de la libertad de jornada, existen otras formas de impulsar el poder de decisión de los empleados, como permitir que elijan o cambien los métodos de trabajo. Las cifras apuntan a que esta

Confianza en la mayoría de las personas
(% del total de entrevistados que responden afirmativamente)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del World Value Survey (2014).

Confianza en en funcionamiento de la ley
(Índice)



*Nota: * Este índice oscila entre los valores -2,5 y 2,5. Mide el grado de confianza de los agentes en el funcionamiento de las reglas que rigen la sociedad: la calidad de los contratos de propiedad, la policia, el sistema judicial, la probabilidad de crimen y violencia.*
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del Worldwide Governance Indicators del World Bank (2014).

facultad es menor para los trabajadores españoles que para los alemanes. Asimismo, los datos muestran que los jefes españoles ejercen un control más directo sobre el ritmo de trabajo de sus subordinados: un 41% frente al 24% del grupo alemán. Por otro lado, cuando los canales de transmisión de información entre superiores y empleados son buenos, es más probable que haya cooperación. En este ámbito, a las empresas españolas todavía les queda recorrido, puesto que,

[11] Véase Bloom, N., Sadun, R. y Van Reenen, J. (2009), "The Organization of Firms across Countries", NBER WP 15129. Para una disusión del caso español, Huerto Arribas, E. y Salas Fumás, V. (2015), "Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores", *Temas para el debate*, número 244.

[12] Véase Eurofound (2015), "Third European Company Survey – Workplace innovation in European companies", Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[13] Véase Beckmann, M., (2016), "Working-time Autonomy as a Management Practice", IZA World of Labor 230.

[14] Véase Beckman, M. Cornelissen, T., y Kräkel, M. (2015), "Self-managed Working Time and Employee Effort: Theory and Evidence", SOEP Paper on Multidisciplinary Panel Data Research 768.

por ejemplo, solamente el 26% del total encuesta a sus empleados para conocer su punto de vista, frente al 51% en el caso alemán.

El trabajo en equipo también facilita una mayor participación de los empleados en la empresa. Aunque la proporción de compañías en ambos países que favorecen el trabajo en equipo es prácticamente idéntico (el 75%), el mecanismo de decisión en el desempeño de las tareas dentro de los equipos es muy dispar. En concreto, en España, un 17% de las empresas manifiestan que las decisiones se toman entre los miembros del mismo equipo (en el resto de los casos, lo hace un superior). En cambio, en Alemania, este porcentaje es significativamente mayor, del 35%.

La evidencia, por tanto, sugiere que el grado de descentralización en la toma de decisiones dentro de las empresas españolas es inferior al de las alemanas, lo que es posible que esté incidiendo negativamente sobre su productividad. Esta distinta cultura organizativa está probablemente asociada a la menor confianza que tienen los españoles en las acciones que llevan a cabo el resto de individuos, y en la correcta gestión de las instituciones.

Conclusión

Los elementos que determinan el limitado avance de la productividad aparente del trabajo en España en los últimos años son muchos y variados. En este documento se analizan algunos de los más importantes.

Por lo que respecta a la demanda laboral, los datos confirman que la baja productividad aparente del trabajo en España no es un problema de modelo productivo. Al compararse con Alemania, se observa que la diferencia en el peso de los distintos sectores entre ambos países explica una parte poco significativa del diferencial total y que el principal responsable es la diferencia de productividad entre sectores. Esto sugiere que otros factores son cruciales. Uno de ellos, todavía desde el punto de vista de la demanda laboral, es el tamaño empresarial, relativamente pequeño en España. Dado que, en general, las firmas grandes tienden a invertir y a exportar más y a beneficiarse, además, de un crecimiento menor de costes unitarios gracias a las economías a escala, no sorprende que haya una correlación positiva entre la dimensión de las compañías y la productividad. En este sentido, sería conveniente revisar la legislación para evitar que desincentive el crecimiento de las empresas.

Por lo que respecta a la oferta laboral, los datos confirman que hay una necesidad imperiosa de mejorar la alineación entre el capital humano y las necesidades de las empresas. Es imprescindible revisar los programas educativos, poniendo especial atención a los de formación profesional para acercarlos a los requisitos de las empresas. También ayudaría adecuar la oferta universitaria a las demandas del mercado, incentivando, por ejemplo, la formación en aquellas carreras con una salida laboral con un mayor potencial.

En cuanto a las cuestiones de organización empresarial, los datos confirman que el elevado uso de contratos temporales podría estar actuando en detrimento de la productividad laboral, sobre todo porque no se utilizan como periodo de prueba sino que acaban perpetuándose, como muestra el hecho de que el volumen de transiciones hacia contratos indefinidos sea muy contendida. Finalmente, dado que el poder de decisión en el trabajo puede ser un ingrediente importante para mejorar la productividad del trabajo, es preciso entender cuáles son las cuestiones de fondo que hacen que en España haya una menor descentralización del poder de decisión, y actuar al respecto si es necesario.

Referencias

Antràs, P., Segura-Cayuela, I. y Rodriguez, D. (2010), “Firms in International Trade”, Fundación SEPI.

Beckmann, M. (2016), “Working-time Autonomy as a Management Practice”, IZA World of Labor 230.

Beckman, M., Cornelissen, T., y Kräkel, M. (2015), “Self-managed Working Time and Employee Effort: Theory and Evidence”, SOEP Paper on Multidisciplinary Panel Data Research 768.

Bernard, A. B., Jensen, J. B., Redding, S. J. y Schott, P. K. (2007), “Firms in International Trade”, *Journal of Economic Perspectives*.

Bloom, N., Sadun, R. y Van Reenen, J. (2009), “The Organization of Firms across Countries”, NBER WP 15129.

Buil, P. y Hernández, A., “La financiación de las pymes en España: emergencia a corto, y desafío a largo”, IM 05/2012.

Eurofound (2015), “Third European Company Survey – Workplace innovation in European

companies", Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Central Bank (2012), "Euro Area Labour Markets and the Crisis", Occasional Paper Series 138.

García, P. y Molinas, C. (2015), "Acabar con el paro ¿queremos? ¿podremos?", Fundación de Estudios Financieros.

Huerto Arribas, E. y Salas Fumás, V. (2015), "Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores", *Temas para el debate*, número 244.

"OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills".

Serra, S. (2015), "Temporary Contracts' Transitions: the Role of Training and Institutions", Banco de Portugal.