

Ingresos precarios

Una economía disminuida, con cierto dinamismo salarial

Jesús Palacios Chacín*



FREDDIE COLLINS / UNSPLASH

La inédita crisis vivida en Venezuela desde el 2014, ha llevado a un deterioro sostenido en términos de ingresos y salarios, hasta el punto de convertirnos en el país con la menor cobertura sobre la canasta básica alimentaria de la región

Una aproximación desde el PIB per cápita, que divide el tamaño total de la economía entre su población y es considerado un indicador de productividad macroeconómico, dimensiona la dramática realidad: una contracción de 86,2 % desde 2014 hasta 2020.

Sin embargo, el leve dinamismo de la actividad, evidenciado en las proyecciones de crecimiento del sector comercial y el consumo privado, de los que esperamos un repunte moderado en los próximos cuatro años, también se observa en un aumento estimado del indicador de PIB per cápita de 12 % acumulado entre 2021 y 2022, un rebote que aún nos deja muy lejos de los máximos de 2012 (84 % por debajo).

Como un agravante para evaluar la situación del mercado laboral y el comportamiento de los salarios, se suma el hecho de que el Estado venezolano se ha mantenido en moratoria de cifras laborales: el Índice de Remuneraciones al Trabajador del Banco Central de Venezuela (BCV) no se actualiza desde el 2013, y la Encuesta de Hogares por Muestreo del Instituto Nacional de Estadística (INE) desde 2015. A pesar de ello algunos estudios han logrado saldar, en buena medida, el vacío de información al respecto.

ESTUDIOS RECIENTES

El año pasado el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en conjunto con el Instituto de Estudios Superiores Administrativos (IESA)¹ publicó un trabajo basado en una encuesta empresarial tomada antes del inicio de la pandemia. En sus resultados, el estudio resumió al entorno laboral venezolano como uno de bajos salarios, con una proporción baja de mano de obra calificada, dificultad de captación de capital humano experimentado en el mercado doméstico, falta de entrenamiento interno en las firmas y una fuerza laboral que carece de motivación y compromiso.

Dicho informe también muestra un sector privado fuertemente impactado por la contracción económica, donde 57,3 % de las firmas reportó haber reducido su nómina en el período 2019-2020, apenas 15,7 % reportó un aumento y 27 % sin modificaciones en sus equipos

de trabajo. Entre estos, 38,8 % de las firmas indicó que sus modificaciones salariales se debieron a cambios en el entorno económico y 33 % a cambios en la demanda de sus bienes.

Otro estudio, elaborado por la consultora Anova², ahonda en mayores detalles. De acuerdo a sus resultados de marzo de 2022, el salario promedio del sector privado fue de USD 234,7 y se descompone de la siguiente manera: USD 234,7 para gerentes, USD 152,7 para profesionales y técnicos, y USD 100 para el personal obrero.

A pesar de que estos números evidencian un incremento agregado de 71 % en un año, es evidente que aún se acumula un importante rezago si se toma en cuenta que, de acuerdo a los datos de Ecoanalítica, el Índice de Costo de Vida en dólares se ha multiplicado por cinco desde enero de 2019. Si bien en el último año el aumento de este índice fue del 40 %, dado el ajuste salarial tomado por el estudio de Anova, el aumento en términos reales habría sido del 30 %, pero el rezago previo aún está lejos de ser corregido. (Ver gráfico 1)

UNA INDEXACIÓN SALARIAL COMPLEJA

Y este contexto de apreciación del tipo de cambio real que hemos vivido los últimos años³ demuestra que ni la dolarización completa de los salarios, ni la indexación a variaciones del tipo de cambio o de la inflación resultan ser estrategias suficientes para mantener el poder de compra de la nómina.

Este proceso se ha mantenido en 2022, como demuestra la pérdida de poder adquisitivo de las divisas dentro de la economía venezolana. De esta manera, en los primeros cuatro meses del año el alza cambiaria siguió sin revertir su rezago general respecto al nivel de precios⁴, lo que en esencia hace que el tipo de cambio se abarate en términos relativos, como demuestra un aumento del 17 % de nuestro Índice de Precios en dólares.

En este sentido, mantener un esquema dolarizado, que se ajuste únicamente a la dinámica cambiaria o de

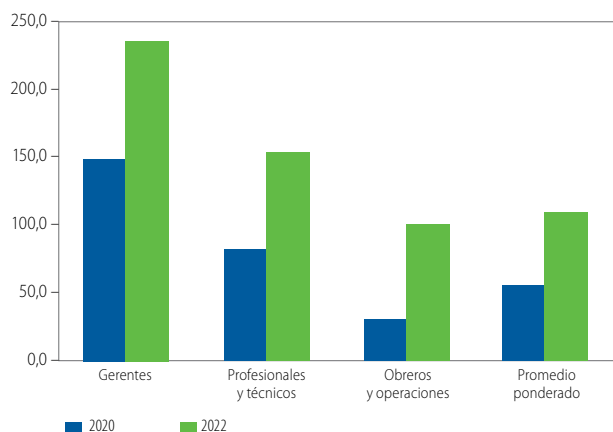
precios, puede resultar perjudicial tanto para los asalariados como para las firmas. En Ecoanalítica promovemos el establecimiento de esquemas mixtos, que consideren tanto las variaciones del tipo de cambio como de precios, para asegurar cierta estabilidad del poder de compra de las remuneraciones salariales; de igual manera, resulta favorable mantener un seguimiento de las variaciones del costo de vida en dólares por rubros, que, más allá de servir de herramienta de decisión para el establecimiento de precios, puede ser útil para detectar la canasta de consumo de los empleados y construir esquemas salariales acordes a sus necesidades. (Ver gráfico 2)

COMPARATIVA REGIONAL

Repasando la situación de diversos países de América Latina, queda claro que existe un rezago importante a nivel salarial en el mercado laboral en Venezuela. De hecho, los países que consideramos en una investigación respecto a cobertura de la canasta básica familiar, en promedio, muestran una cobertura salarial individual de 55,6 % de sus canastas y una cobertura compartida con otro miembro del hogar de 106,6 % (datos de 2021). De acuerdo con los salarios promedio recolectados por el estudio antes mencionado de Anova, los trabajadores venezolanos solo alcanzan cubrir 23 % de la canasta a nivel individual y entre 46 % con los salarios de dos miembros del grupo familiar para marzo de este año. (Ver tabla 1)

Es importante aclarar que los salarios utilizados para los cálculos en este artículo representan el valor medio en cada uno de los países. Esto significa que, al menos en el resto de los países de Latinoamérica, los cargos gerenciales y directivos logran cubrir con mayor efectividad la totalidad de la canasta. Sin embargo, al evaluar el salario de puestos gerenciales en Venezuela, de acuerdo con Anova, para marzo de 2022 el salario promedio de este estrato laboral solo lograba cubrir 53,1 %. Si com-

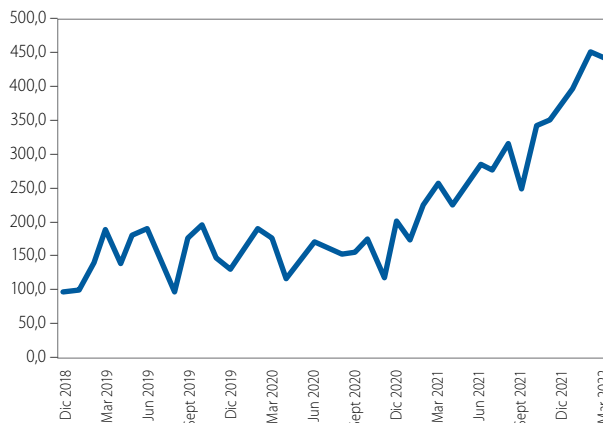
Gráfico 1. Remuneración mensual promedio por cargo (USD)



Nota: Los datos de ENCOVI fueron publicados en 2020 y los de ANOVA en 2022.

Fuentes: ANOVA, ENCOVI y Ecoanalítica.

Gráfico 2. Índice de costo de vida en USD (Índice base 100 = dic-2018)



Fuentes: BCV y Ecoanalítica.

Tabla 1. **Comparación de salarios, canastas básicas y nivel de cobertura**

País	CBA	Salario promedio	Cobertura (%) un solo miembro del hogar	Cobertura (%) dos miembros del hogar
Venezuela (salario promedio sector privado)	\$406.7	108.7	17%	35%
Ecuador	\$502.0	311.3	62%	99%
Guatemala	\$890.9	299.7	33%	67%
Colombia	\$524.9	310.3	59%	118%
República Dominicana	\$669.9	511.2	76%	152%
El Salvador	\$690.0	337.0	48%	97%

Fuentes: Ecoanalítica e Institutos de Estadística de cada país.

paramos, por ejemplo, con Guatemala⁵, los gerentes y directivos guatemaltecos ganan en promedio \$820 mensuales, teniendo capacidad de cubrir 92 % de la canasta por su propia cuenta. Por otro lado, profesionales de cargos medios en Guatemala ganan alrededor de \$620, logrando cubrir por cuenta propia 70 % de la canasta, mientras que sus contrapartes venezolanas solo logran pagar 22 %.

EL REPUNTE DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS O REBUSQUES

Aunado a esto, de acuerdo con un estudio de mercado elaborado por Ecoanalítica con una muestra de 1.200 personas mayores de edad en diez de las principales ciudades del país, a finales de 2021, solo 26,5 % reportó que la mayor parte de sus ingresos provenían de su trabajo formal, mientras que 48,4 % declaró que parte o la totalidad de su ingreso era producto de otras actividades complementarias o *rebusques*, mientras que un 8,6 % afirmó que su principal fuente de ingresos era la recepción de remesas desde el exterior, y 16,5 % depende principalmente de bonos o pensiones del Gobierno. Además, de acuerdo al mismo estudio, un elemento relevante es que el 31,3 % afirma trabajar por cuenta propia, una demostración de la iniciativa emprendedora del venezolano para enfrentar la crisis; con una importante brecha le siguen los empleos formales, públicos (16,1 %) y privados (15 %), y las amas de casa (14,9 %).

Es claro entonces que, teniendo como referencia los datos mostrados en este artículo, los salarios venezolanos están muy por detrás con respecto a otros países de la región, generando que los trabajadores busquen otras fuentes de ingreso y esto, probablemente, reduzca el rendimiento en sus trabajos principales. Estas fuentes adicionales de ingresos en muchos casos son emprendimientos o actividades informales que representan una porción importante de ingresos para el trabajador promedio.

En este punto es oportuno aclarar la distinción entre salario e ingresos. Por salario se entiende que es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo, mientras que como ingresos se contabilizan todas las ganancias que se reciben por la venta de un bien o servicio, es decir, incluye un criterio más amplio, que, aunque sí considera los salarios, puede implicar posibles rentas adicionales.

En este sentido, estudios de Ecoanalítica en el último año sobre los niveles de ingresos personales y del hogar muestran resultados consistentes con el Índice de Remuneraciones al Trabajador elaborado por Anova. Hay una alta concentración entre ingresos individuales de entre USD 0 y 100 (52,6 %) y USD 100-300 (39,2 %), y aunque este segundo grupo mantiene niveles de ingresos bajos para las condiciones de costos de vida en el contexto país, presenta características de consumo distintas, con más posibilidades de acceder a bienes y servicios que el rango de ingresos más bajo. Otro dato relevante es que apenas 4,7 % percibe ingresos individuales por encima de USD 300, aunque dicho rango aumenta hasta un 13,3 % si se incluyen los ingresos del hogar.

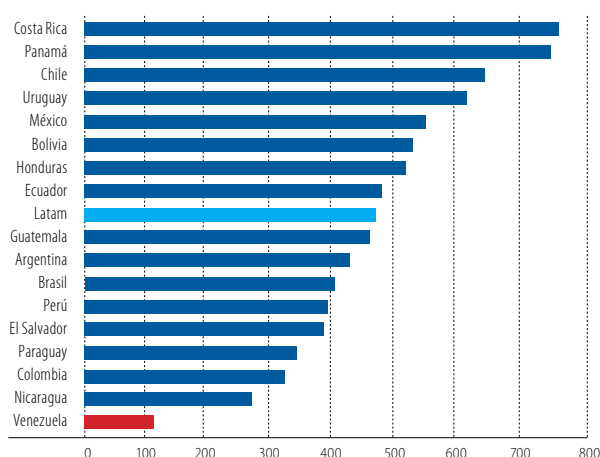
Más allá del detalle, es claro que, en este contexto, con cerca del 90 % de la población percibiendo ingresos totales entre USD 0-300, sus capacidades de consumo están limitadas a los bienes y servicios más básicos: compra de alimentos esenciales, y luego medicinas y tratamientos médicos, seguido del pago de servicios básicos entre los que se incluyen: agua, luz, gas, Internet, telefonía fija o móvil. Muy lejos se ubican las menciones a compras de repuestos o vehículos y la educación, principal herramienta para facilitar el ascenso social.

ALGUNAS CONCLUSIONES

A pesar de esto, existe una tendencia, que, aun partiendo de una base muy baja, muestra un alza en los ingresos y salarios en el mercado laboral venezolano⁶, por lo que las empresas deben mantener indicadores efectivos para tomar decisiones y no rezagarse con respecto a otros competidores. Ante esta situación, resulta valioso mantener como indicador de competitividad salarial un margen de cobertura promedio de entre 50 % y 60 % de la canasta por trabajador, consistente con el promedio regional, y que, en conjunto con otro miembro del grupo familiar, parece lo más adecuado para cumplir con sus necesidades. A su vez, como bien señalamos antes, es clave mantener la indexación de las remuneraciones con base a una trayectoria esperada de la apreciación cambiaria y así garantizar la calidad de vida, y permanencia de la fuerza laboral. (Ver gráfico 3)

Además, siguiendo a Balza y García⁷, es necesario consolidar un sentido de propósito compartido en las empresas, lo cual constituirá un pilar fundamental para la mejora. Es importante mantener a los trabajadores

Gráfico 3. Salario mensual promedio por país (USD)



Fuentes: ANOVA, Preciosmundi y Ecoanalítica.

conectados y hacerles sentir que forman parte de una misión que trasciende los beneficios económicos, teniendo a su vez indicadores claros de rendimiento. En Venezuela, el liderazgo es esencial para considerar la toma de decisiones en equipo y pensar estratégicamente resulta vital en estos contextos de incertidumbre.

RECOMENDACIONES: ¿CÓMO DISEÑAR EL CAMINO POR RECORRER?

Al igual que el resto de la economía, es claro que el sector laboral ha visto cambios drásticos en los últimos años. Encovi (2020) reportó una caída de 3 millones de personas ocupadas⁸, mientras que la población económicamente activa presentó una disminución de 4,6 millones de personas. Esto parece atribuirse principalmente a las grandes olas emigratorias que ha presenciado Venezuela durante los años, que, más allá de mayores salarios, están en la búsqueda de una mejor calidad de vida.

Bajo este contexto, las industrias han tenido que adaptarse a un mercado laboral restringido, con escasez de personal calificado y de alta rotación, debido a los incentivos constantes a emigrar en busca de mejores ofertas. La encuesta del BID también encontró que aproximadamente la mitad de las empresas consultadas (50,9 %) han tenido dificultad para conseguir mano de obra calificada, especialmente en las áreas de tecnología y computación, finanzas, gerencia y mercadeo. La principal razón detrás de la pérdida de capital humano es la migración de personal especializado, sumado a una legislación laboral muy rígida. Por lo tanto, las firmas han tenido que recurrir a contratar personal que carece de las credenciales necesarias para el puesto.

Considerando estas restricciones, en Ecoanalítica recomendamos:

- Mantener un esquema de pago flexible que permita adaptarse al alto grado de incertidumbre en la economía, considerando tanto las fluctuaciones cambias como las inflacionarias. Esto resulta relevante sin importar si se utilizan divisas o bolívares como medio

de remuneración, gracias a que el poder adquisitivo de las monedas puede variar gravemente en la medida que se mantengan los niveles altos de inflación.

- Considerando la posible discordancia entre la preparación de nuevos empleados y el puesto que ocuparían, las firmas pueden establecer esquemas de capacitación que aceleren el proceso de adaptación laboral y que mantengan la operatividad con los mismos niveles de calidad.
- Las firmas deben asegurarse de cuidar a sus empleados, pagando lo mejor posible. Actualmente resulta más costoso sustituir que retener capital humano.
- Más allá de ajustes salariales, las empresas deben seguir tomando en cuenta el establecimiento de beneficios adicionales como parte del paquete total (por ejemplo, transporte y seguros médicos, compras de bienes y servicios adicionales), los cuales pueden ayudar a mantener el talento.

En un entorno como el venezolano, mantener y desarrollar el capital humano es uno de los pilares que permiten llevar a la sobrevivencia –y al crecimiento– de una empresa. Por esta razón, los salarios, principal vía de captación y retención de talento, más en un contexto de precariedad en los ingresos, resaltan como un elemento clave para el éxito en la coyuntura venezolana.

*Economista (UCAB), egresado del Máster en Finanzas (IESA), profesor de Macroeconomía en la Escuela de Economía de la UCAB. Economista senior de la firma de consultoría regional Ecoanalítica.

NOTAS:

- 1 SABOIN, J. (2021): *The Venezuelan enterprise: current situation, challenges and opportunities*. IDB.
- 2 Anova Policy Research (2022): *Índice mensual de remuneraciones del área metropolitana de Caracas*.
- 3 Aumento del costo de vida en USD.
- 4 Los precios aumentaron 686 % en 2021, mientras que el tipo de cambio se incrementó 324 %.
- 5 Un país de condiciones macroeconómicas comparables a las estimaciones para Venezuela en el período 2022-2025.
- 6 Lo demuestra el hecho de que el rango de ingresos individuales entre USD 100-300 ha venido creciendo en el último año, aunque su comportamiento es irregular por depender en buena medida de trabajos por cuenta propia o actividades informales.
- 7 BAUZA, R. y GARCÍA, G. (2 de junio, 2020): "COVID-19 y el mundo del trabajo en Venezuela". En: *Debates IESA*. <http://www.debatesiesa.com/covid-19-y-el-mundo-del-trabajo-en-venezuela/>
- 8 Comparada a las últimas cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas en el 2018.