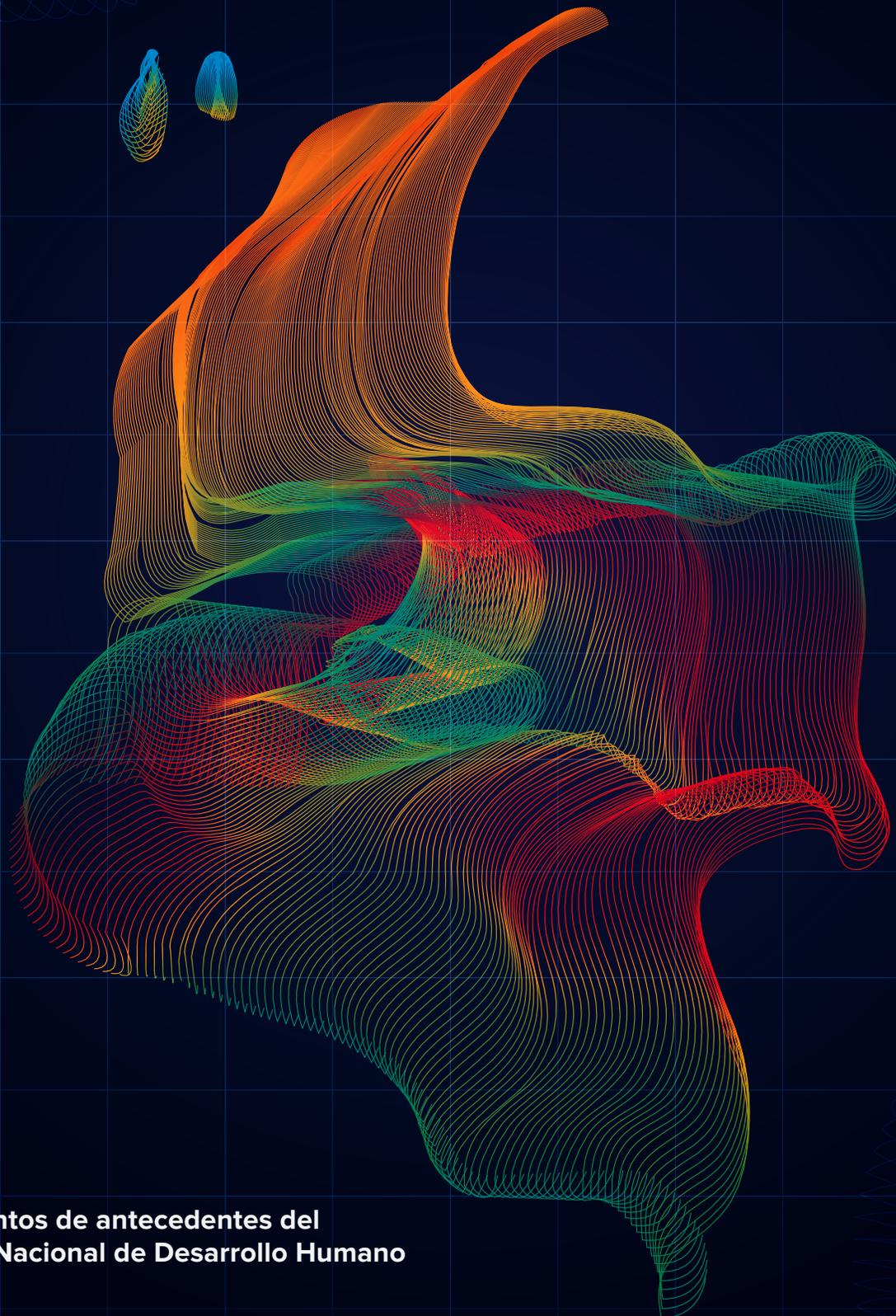

Actividad productiva y desigualdad en Colombia



08

Documentos de antecedentes del
Informe Nacional de Desarrollo Humano
2024

Actividad productiva y desigualdad en Colombia

Marcela Eslava¹ y Andrés Felipe Soto²

¹ Universidad de Los Andes. meslava@uniandes.edu.co

² Universidad de Los Andes. af.soto11@uniandes.edu.co

Introducción

Colombia tiene una de las distribuciones de ingresos más desiguales en el mundo. Según los datos del World Inequality database, en 2019 el Gini de ingresos de antes de impuestos para Colombia era 0.66, muy por encima del 0.48 promedio de la Unión Europea más Gran Bretaña, y del 0.58 de Estados Unidos. Tener tan elevada desigualdad de ingresos con respecto al resto del mundo resulta preocupante por muchas razones. Por un lado, implica que la dispersión de ingresos no es simplemente un reflejo de diferentes grados de esfuerzo de las personas, sino que refleja grandes desigualdades de oportunidades: brechas en el acceso a educación de calidad, a ambientes propicios para el talento humano, y por consiguiente brechas en el acceso a ocupaciones con buenas condiciones. En este sentido, no se trata solamente de una distribución de ingreso desigual sino también injusta. Por otra parte, y en cierto modo como consecuencia de esa falta de justicia, la desigualdad de ingresos alimenta divisiones sociales.

La mala distribución de ingresos en Colombia es aún más preocupante si se considera el hecho de que, como en el resto de América Latina, se da dentro de un contexto general de ingresos bajos. De hecho, la distribución de ingresos en Colombia y América Latina no solamente es más desigual (más dispersa) que en otras latitudes, sino que esa desigualdad está jalonada por una masa muy abultada de personas con ingresos extremadamente bajos. Así lo muestra la Figura 1: en el panel superior se aprecia que la cola izquierda de la distribución es mucho más abultada que en las economías más ricas, mientras el panel inferior muestra que, en Latinoamérica, las personas en los deciles inferiores de la distribución están más alejadas del ingreso de la persona mediana en el mismo país, comparado con lo que sucede en Estados Unidos y Europa. Todo esto dentro de una distribución que está en general a la izquierda de las de esos países (valorada en términos de ingresos comparables, o en “paridad de poder adquisitivo, PPA”), reflejando que la población como un todo recibe menores ingresos.

En otras palabras, los altos indicadores de desigualdad en Colombia y el resto de Latinoamérica reflejan altos niveles de pobreza. Esto por oposición a lo que sucede en muchos países más ricos donde la desigualdad viene creciendo en las últimas décadas no por un creciente empobrecimiento de los menos privilegiados sino por un gran enriquecimiento de un grupo pequeño y privilegiado. Aunque esa es una tendencia también preocupante, una desigualdad jalonada por la pobreza como la de los países Latinoamericanos, incluida Colombia, resulta particularmente apremiante pues recoge el hecho de que muchas personas viven en condiciones realmente precarias, inaceptables en muchos casos.

Figura 1.A Distribución del ingreso para varias regiones (2019)

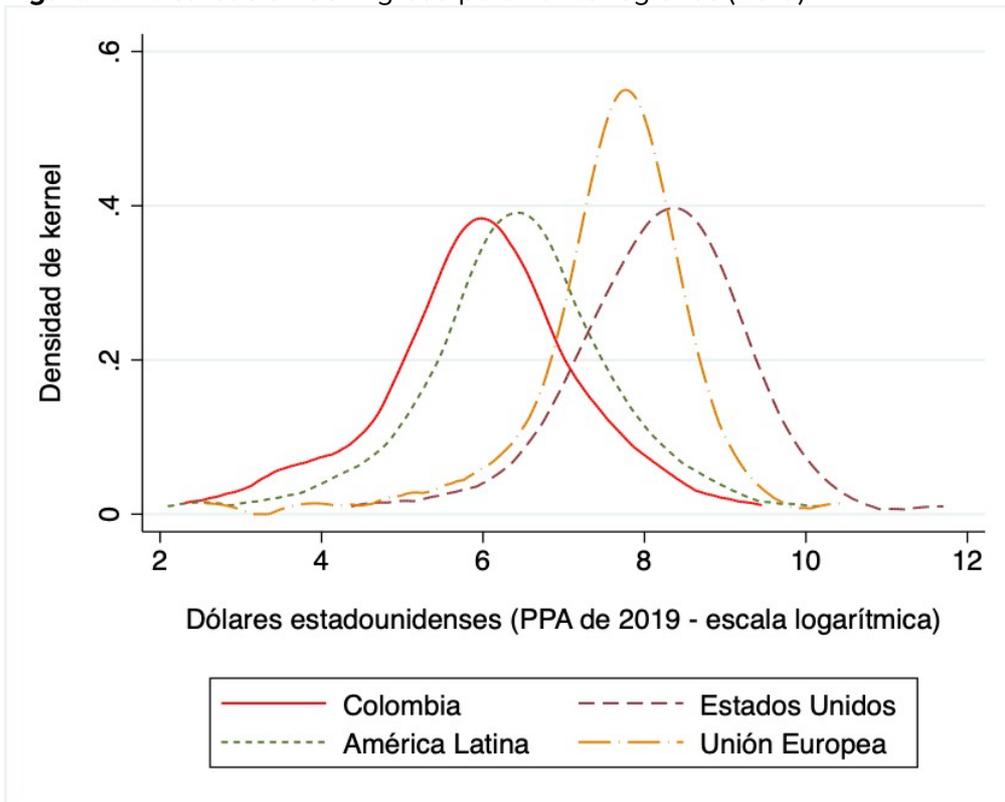
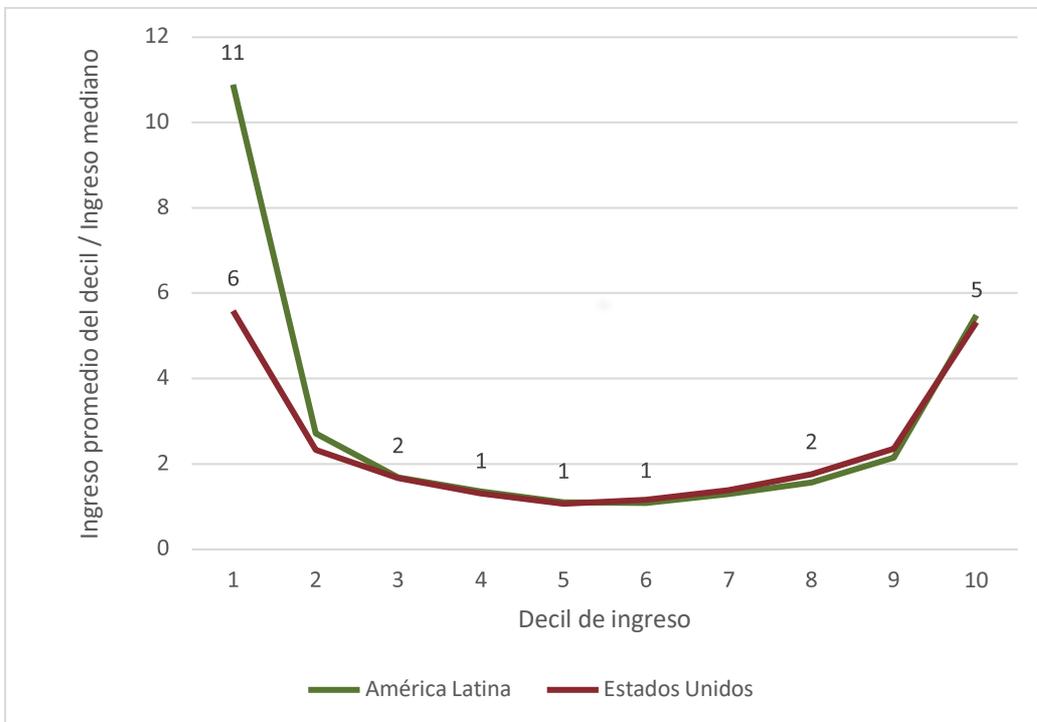


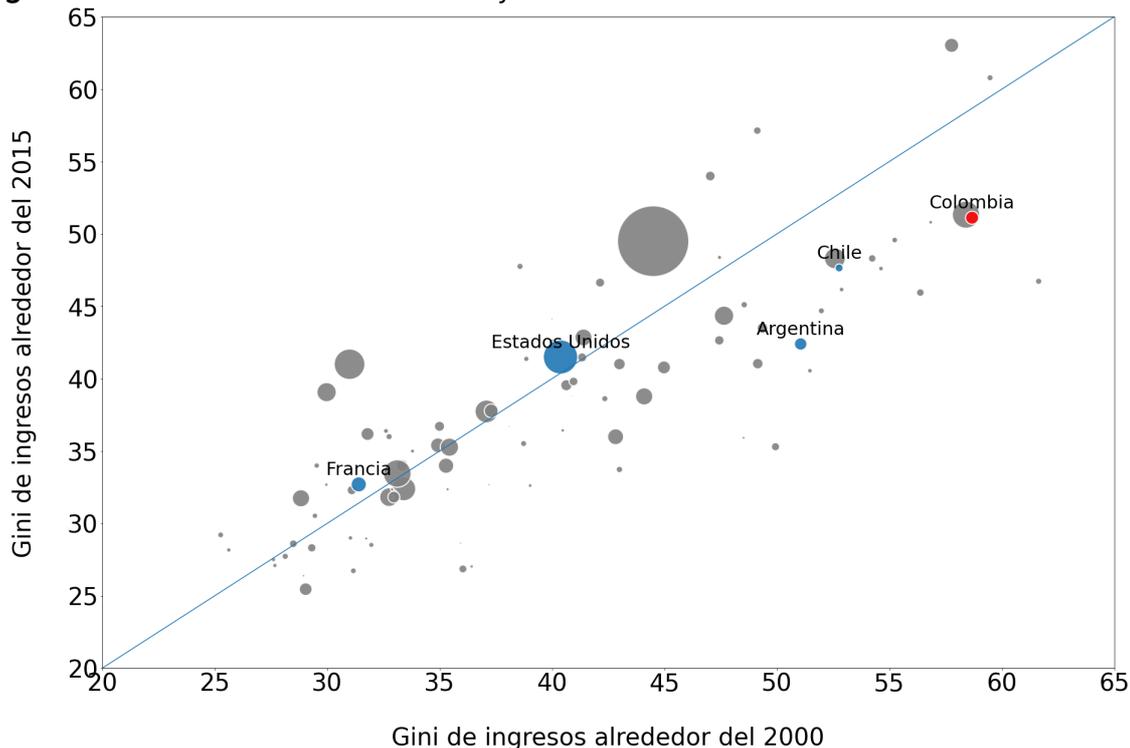
Figura 1.B Brecha entre el ingreso en cada decil y el ingreso mediano en 2019 para Estados Unidos y América Latina



Fuente: 1A: World Inequality Database. **1B:** Eslava, Meléndez y Urdaneta (2021) para América Latina y Current Population Survey (CPS) para Estados Unidos.

Si bien en las últimas dos décadas la desigualdad de ingresos en Colombia y los demás países latinoamericanos ha decrecido levemente (Figura 2), la predominancia de bajos ingresos y el nivel de desigualdad de ingresos siguen siendo altos. Además, esa tendencia decreciente se estancó desde 2015 y se reversionó en la pandemia.

Figura 2. Cambio en el Gini entre 2000 y 2015.



Nota: Datos del World Bank Poverty and Inequality Platform (PIP) agregados por Roser y Ortiz-Ospina (2013).

Para entender las raíces de la pobre distribución del ingreso resulta útil una mirada cuidadosa a la repartición de ingresos en el momento de su generación en el aparato productivo. ¿Qué tipos de unidades productivas se asocian con qué niveles de ingreso? En particular: ¿se concentran los ingresos de las personas en la muy abultada cola inferior en ciertos tipos de unidades productivas? ¿Qué nos dice esa repartición sobre los orígenes de la muy mala distribución del ingreso en el país, y por consiguiente sobre los efectos en la distribución del ingreso de diferentes enfoques acerca de la política económica productiva y de la regulación de mercados?

Esas son las preguntas que nos hacemos en este documento. Para responderlas, proveeremos una descripción básica de cómo se distribuyen todas las personas ocupadas en Colombia, y sus ingresos, a través de unidades productivas de diferentes tamaños, y dependiendo de su condición de dueños o empleados en esas unidades productivas. Nuestro enfoque es en el caso colombiano, con cálculos propios desde la

Gran Encuesta Integrada de Hogares. En el enfoque metodológico nos basamos en el trabajo de Eslava, Meléndez, Flores, Tenjo y Urdaneta (2022), tomando también de ese estudio datos para los países comparadores. Reportamos comparadores de distintas regiones del mundo, intentando enfocarnos en una mezcla de países similares—en particular los latinoamericanos—y países con distribuciones de ingresos a las que se podría aspirar. En ese esfuerzo estamos limitados por la disponibilidad de datos región.

No sugerimos con este análisis que las características de unas ciertas unidades productivas son la causa de la desigualdad de ingresos. Más bien, señalamos coincidencias entre la repartición del ingreso entre personas y la parte del sector productivo en que se ubican las personas, que resultan particulares en comparación con otros países. La hipótesis que de allí se deriva es que hay atributos propios del aparato productivo y de las instituciones que le gobiernan que resultan fundamentales para determinar la distribución de ingresos a través de personas. Proveemos evidencia adicional de que este es el caso y discutimos algunos de esos determinantes con base en la literatura existente.

Cabe aclarar que un esfuerzo estatal de redistribución de ingresos bien dirigido, a través de impuestos, provisión de bienes públicos y transferencias del Estado, puede ayudar a mitigar los defectos de la distribución de ingresos antes de impuestos. Sin embargo, dado que los recursos fiscales son limitados, también lo es el alcance de la redistribución desde el Estado (Blanchet et al., 2022). Esa limitación es mayor cuanto menos rica sea la economía y menos rico sea (en consecuencia) su Estado. De allí la importancia de comprender y tratar de atacar los problemas de la distribución de ingresos antes de impuestos, que es nuestro foco en este documento.

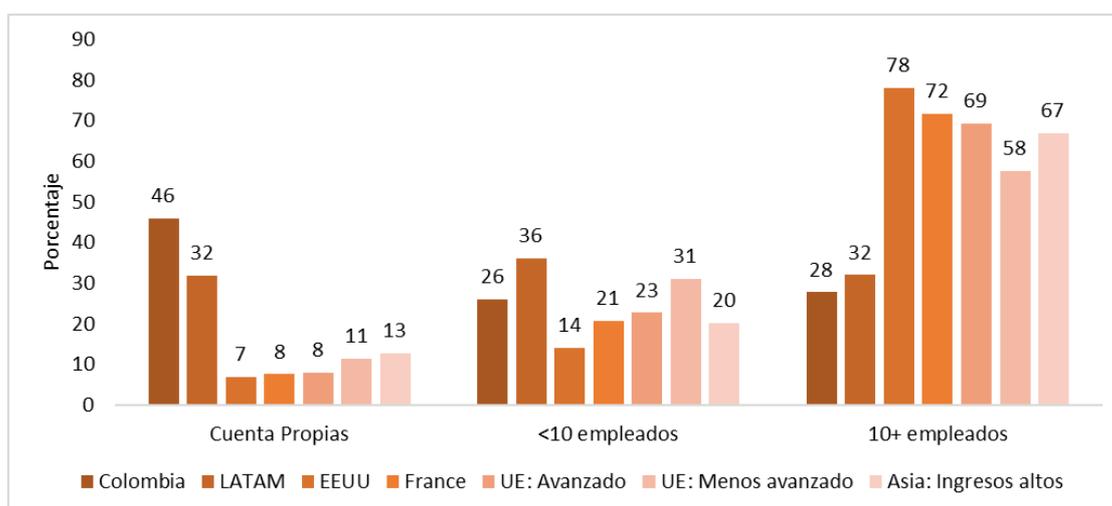
Vale también resaltar que la dimensión de los ingresos no es la única que exhibe enormes inequidades, y que la desigualdad de oportunidades entre las personas es una de esas potenciales causas comunes de la inequidad de ingresos y la conformación del aparato productivo. Como discutimos antes, sin embargo, la alta desigualdad de ingresos en el país tiene por sí misma implicaciones problemáticas y debe ser entendida para poder diseñar estrategias para combatirla.

Iniciamos nuestro análisis ilustrando la característica distintiva de la distribución de trabajadores a través del aparato productivo en Colombia: el altísimo peso, en esa distribución, del segmento de cuenta propia y microempresarialidad, mucho mayor que el observado en cualquier economía de alto ingreso para la cual tengamos datos (pero similar al del resto de Latinoamérica). A continuación, mostramos que hay una alta coincidencia entre esa distribución de los ocupados en tipos de unidades productivas y la desigual distribución del ingreso: es en los segmentos de bajo ingreso donde predomina esa concentración en unidades productivas de mínimo tamaño, incluido el cuentapropismo. Finalmente, presentamos una discusión de los fenómenos que pueden causar estas coincidencias.

La distribución de ocupados a través de tipos de unidades productivos

Una particularidad del aparato productivo colombiano (y de Latinoamérica) que resulta muy importante para luego entender la distribución de ingresos de los hogares es la enorme concentración de los trabajadores en unidades productivas de mínimo tamaño (Figura 3). Mientras en las economías de alto ingreso (que también tienen mucha menor desigualdad que Colombia y Latinoamérica) la amplia mayoría de los trabajadores trabaja en empresas de más de 10 trabajadores, en Colombia y Latinoamérica apenas alrededor del 30% están en ese tipo de unidad productiva. El restante se ubica en el cuentapropismo (unidades productivas de una sola persona) o microempresas de hasta 10 empleados. Y Colombia es peculiar, incluso en el contexto Latinoamericano, por la altísima participación del cuentapropismo: alrededor de 46% de trabajadores en esa condición, comparado con 32% en Latinoamérica y alrededor de 10% en los comparadores de alto ingreso.

Figura 3. % del Total de Trabajadores por Ocupación y Tamaño de Empresa por Regiones, 2019*



Fuentes: Colombia: Cálculos propios con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Latinoamérica: Datos corresponden al promedio ponderado de datos de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay utilizando encuestas de hogares de 2019, excepto Chile (2017) y México (2018). Estados Unidos: Cálculos obtenidos del Current Population Survey (CPS) de 2019. Unión Europea (UE) corresponden al promedio ponderado de los datos encontrados en las bases de datos de EUROSTAT para 2019 donde: el tipo de empleado y la fuerza laboral total fueron obtenidos de la encuesta Labor Force Survey (LFS), y la distribución de las categorías de tamaño de empresas se encontró en Structural Business Statistics (SBS). Datos de Asia: ingresos altos corresponden al promedio ponderado entre Taiwan (2016), Corea del Sur (2019) y Japón (2019). Para Taiwan se utilizó la encuesta Manpower Survey para determinar el tipo de empleado y la fuerza laboral total, y se utilizó el censo empresarial Industry and Service Census para observar la distribución de las categorías de tamaño de empresa. Los datos de Corea del Sur fueron calculados utilizando el panel KLIPS (Wave 22). Los datos de Japón se obtuvieron de las tablas agregadas del Labor Force Survey publicadas por el Statistics Bureau of Japan.

Notas: Las categorías de tamaño de firma para LATAM son 1-10 y 11+; para Taiwán son de 1-5 y 5+; para EEUU, EU, Japón, Corea del Sur son 1-9 y 10+.

Por contraste con ese 28% que representan en Colombia los trabajadores en unidades productivas de más de 10 empleados, en los países más ricos de Europa estos son casi 70% del total de ocupados. En Francia, por ejemplo, el número es 72%. En los países desarrollados de Asia, como Corea y Australia, más de la mitad de los ocupados también se encuentran en las empresas de más de 10 trabajadores. La cifra es aún mayor en Japón (79%) y Estados Unidos (78%). Al desagregar las categorías por debajo y encima de 10 trabajadores en celdas más pequeñas de números de trabajadores se observa que dentro de la categoría de empresas por debajo de 10 trabajadores la mayor concentración está en el grupo de 1 a 5 trabajadores. En Colombia, el conjunto de este grupo y los cuentapropistas (que no son más que negocios de una sola persona) captura el 65% de los trabajadores, mientras que en Latinoamérica es 59%. Esto contra niveles de 20% o menos en los comparadores de altos ingresos en la tabla: Estados Unidos, Corea y Australia. También resulta llamativo que el amplio rango entre 10 y 100 trabajadores apenas representa el 10% en Colombia y 14% en América Latina. Es decir, la ausencia de generación de empleos en empresas de 10 o más trabajadores (relativa a las economías más ricas) no se concentra tanto en los corporativos de gran tamaño como en la gama media de Pymes.³

Tabla 1. Distribución detallada de los ocupados, por ocupación y tamaño de empresa en Colombia y comparadores disponibles (2019).

Número de trabajadores en empleador	Colombia	Latinoamérica	Estados Unidos*	Corea**	Australia***
Cuentapropia	46%	32%	7%	18%	9%
1-5	21%	27%	11%	18%	10%
6-10	6%	9%	3%	13%	12%
11-50	8%	12%	15%	22%	29%
51-100	2%	5%	7%	7%	11%
101 o más	18%	15%	56%	22%	29%

Fuente: cálculos propios con GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares) para Colombia, Eslava et al (2023) para otras regiones.

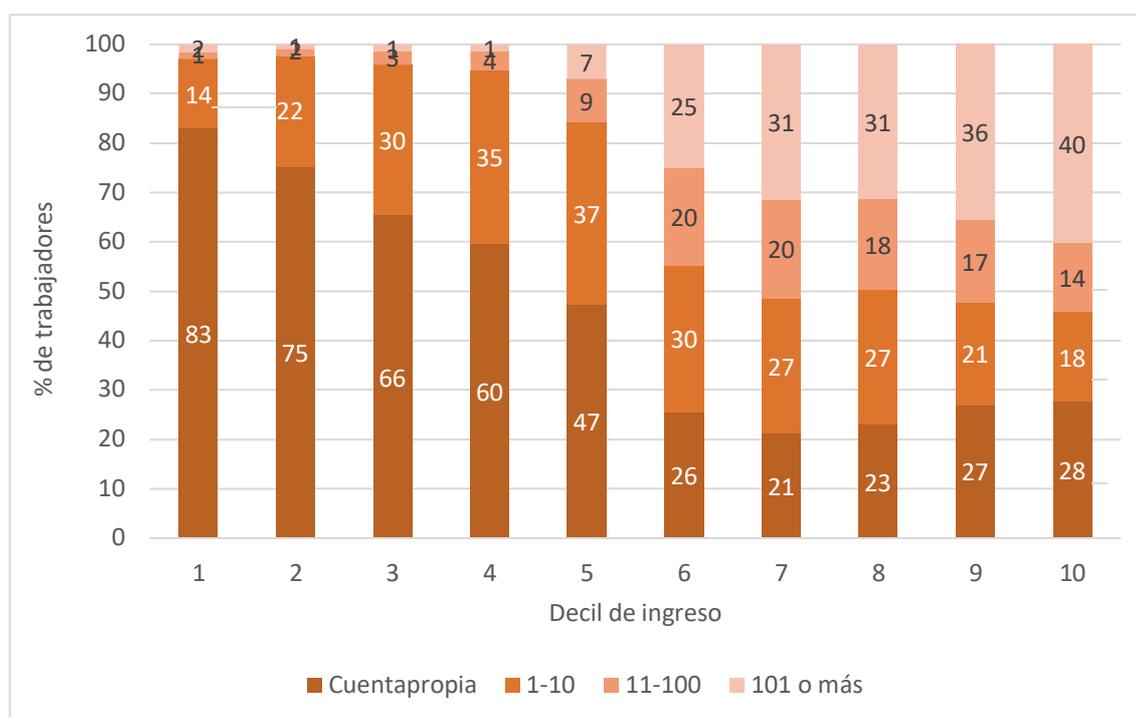
Notas: *Estados Unidos: Las categorías de tamaño corresponden a 1-4, 5-9, 10-49, 50-99, 100 o más. **Corea del Sur: Las categorías de tamaño corresponden a: 1-4, 5-9, 10-49, 50-99, 100 o más. ***Australia: Las categorías de tamaño corresponden a: 2-4, 5-9, 10-49, 50-99, 100 o más.

³Las comparaciones con otros países de la Figura 2 no son posibles por falta de datos a este nivel de detalle sobre el tamaño de la empresa.

Distribución en tipos de unidades productivas vs. distribución de ingresos

Hay una fuerte correlación en Colombia entre la distribución de ingresos de los ocupados y la distribución de ocupados en diferentes tipos de unidades productivas (Figura 4). Casi la totalidad de las personas cuyos ingresos están en los cuatro deciles inferiores de la distribución (el 40% de trabajadores con menores ingresos) trabajan por cuenta propia o en microempresas de 10 empleados o menos. En contraste, en los deciles más elevados de ingreso domina ampliamente la vinculación con empresas por encima de 10 empleados. Por ejemplo, en el primer decil la proporción de trabajadores que trabajan por cuenta propia o están en una unidad productiva con 10 empleados o menos alcanza 97% mientras que en el decil superior es 46%. (Figura 4). De hecho, en los deciles superiores de ingreso hay una alta proporción de trabajadores en grandes empresas de 100 empleados o más. Mientras en los cinco deciles inferiores es casi nulo el empleo en este tipo de empresas, en los cinco deciles superiores representa más de la cuarta parte, llegando a 40% en el decil superior.⁴

Figura 4. Porcentaje de trabajadores por ocupación y tamaño de empresa en Colombia, (2019).



Fuente: cálculos propios con GEIH.

Nota: Se incluyeron personas mayores de 20 años y se dejaron por fuera del análisis las personas que no reportaron ingreso o que no permiten ser clasificados en los respectivos tamaños de firma. Igualmente, se excluyeron las personas que trabajan en el sector público o en educación.

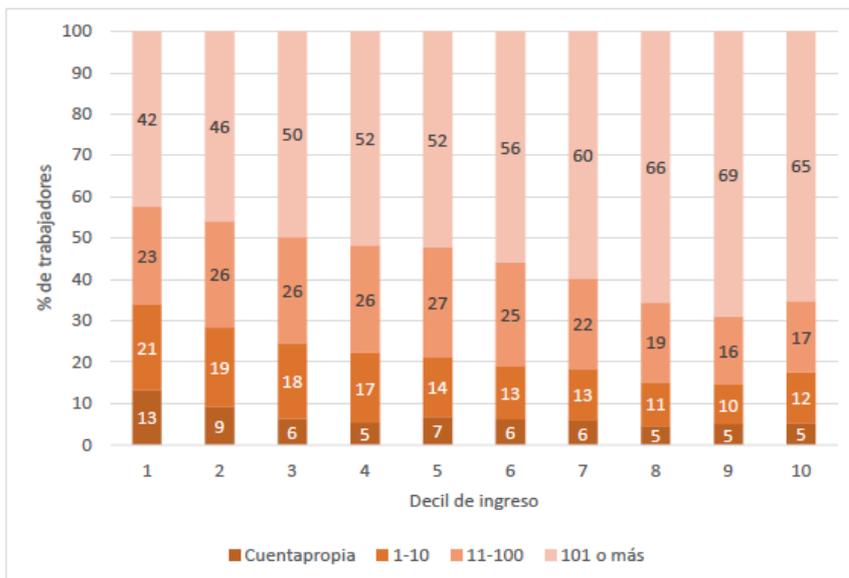
⁴La región por debajo del decil 5 corresponde a ingresos en general inferiores al salario mínimo, por lo que en esta región es casi nula la presencia de empresas grandes, en donde la contratación informal es mínima.

Resulta particularmente impactante la dinámica del trabajo por cuenta propia. En este renglón se concentra el 83% de los trabajadores en el decil más bajo de ingresos, proporción que cae de forma sostenida hasta el séptimo decil, donde el cuentapropismo representa 21% de trabajadores, para mantenerse alrededor de 25% en los deciles 8-10.

Esto sugiere que el trabajo por cuenta propia en Colombia no es simplemente la expresión de una decisión de emprendimiento (que potencialmente generaría alto ingreso para el emprendedor) sino que en muchos casos es el producto de una muy limitada disponibilidad de empleos asalariados, especialmente en el segmento de Pymes y grandes empresas, que es el segmento que más altos ingresos ofrece a las personas.

Aunque en general en las diferentes economías las unidades productivas más pequeñas remuneran menos a sus trabajadores que las más grandes (pues ambos fenómenos son expresión de una baja productividad de esas unidades, como discutiremos más adelante), las figuras 4 y 5 sugieren que esta relación es particularmente estrecha en Colombia. En Estados Unidos, por ejemplo, el trabajo en unidades de 10 o más trabajadores es de lejos la opción más probable en todos los deciles de ingreso (Figura 5). Y aunque esa probabilidad crece comparando los deciles más bajos frente a los más altos de la distribución de ingreso, no se trata de un crecimiento tan marcado como en Colombia. El 65% de ocupados está en unidades de 10 trabajadores o más en el decil más bajo de ingresos, y esa proporción crece a 82% en el decil superior. Como lo muestran Eslava et al. (2023) en general es el caso que los países latinoamericanos exhiben una más estrecha relación entre tamaño de negocio y remuneración de quienes están vinculados a esos negocios, comparando con lo que sucede en las economías de alto ingreso (Figura 6).

Figura 5. Porcentaje de trabajadores por ocupación y tamaño de empresa en Estados Unidos (2019).

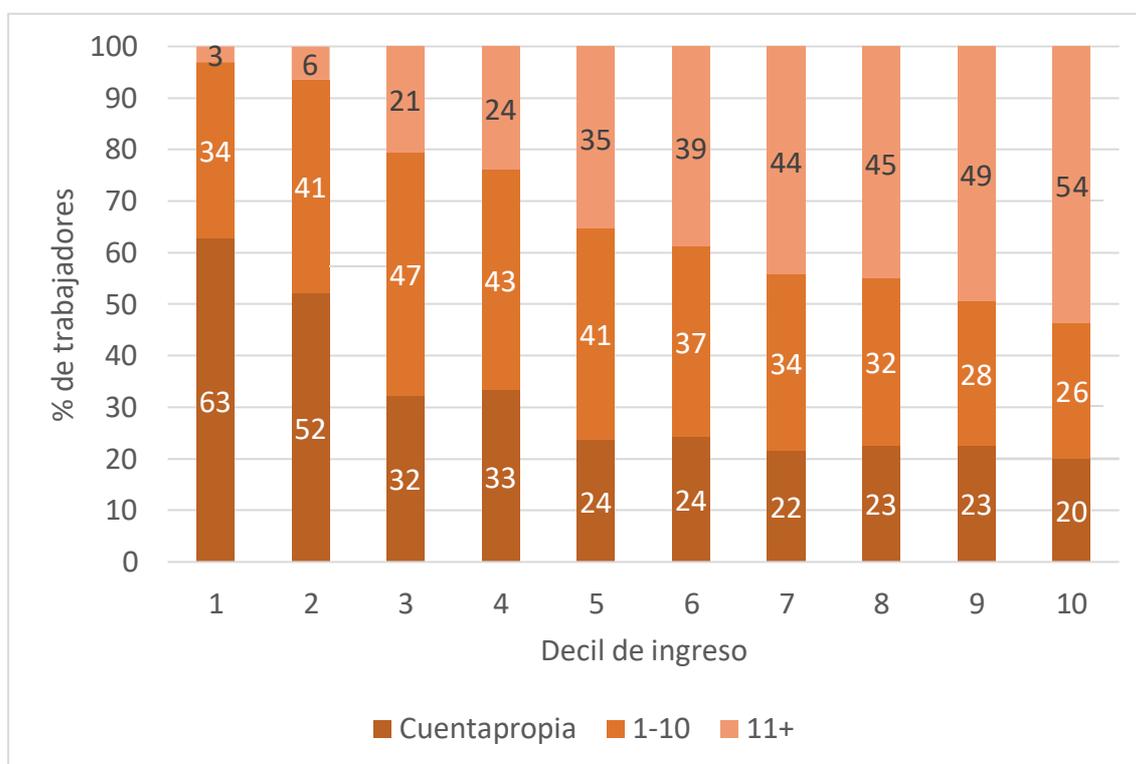


Fuente: Eslava et al

(2023)

La caída en participación del cuentapropismo a medida que se avanza en el decil de ingresos de las personas tiene su espejo en un crecimiento de la participación del segmento de negocios de hasta 10 trabajadores en el paso del decil uno a deciles 2-5, y en el segmento de negocios de más de 10 trabajadores para los deciles 6-10. El papel central que juega el trabajo por cuenta propia en la relación entre tipo de negocio e ingreso de las personas es una característica peculiar de Colombia, incluso comparada con el resto de América Latina (Figura 6). En el promedio de la región hay una menor presencia del cuentapropismo en todos los quintiles de ingreso, pero sobre todo una relación menos estrecha entre decil de ingreso de la persona y la posibilidad de que trabaje por cuenta propia.⁵

Figura 6. Porcentaje de trabajadores por ocupación y tamaño de empresa en Latinoamérica (2019).



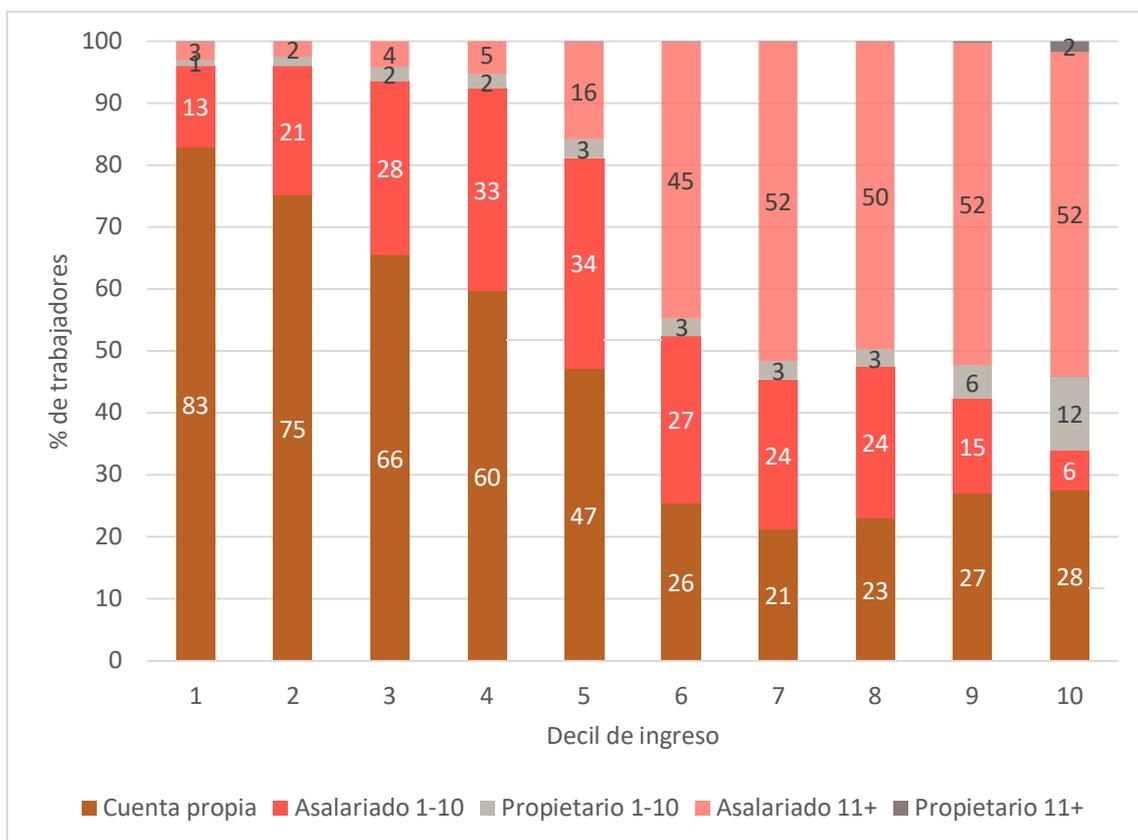
Fuente: Eslava et al (2023)

Resulta también importante entender qué tanto difieren estos patrones cuando se habla de ocupados que están como asalariados en estos diferentes tipos de negocios vs. aquellos que son sus propietarios. De hecho, parte de la discusión global sobre las raíces de la desigualdad se ha centrado en la distribución del ingreso nacional entre trabajadores y propietarios de las unidades productivas. En particular, en la pregunta de si los dueños de los negocios se llevan una parte desproporcionadamente de la torta a costa de sacar provecho de sus trabajadores, deprimiendo los salarios.

⁵ Eslava et al (2023) muestran que hay algún grado de heterogeneidad en ese patrón a través de los países de la región, pero en casi todos se cumple que, comparados con Colombia, hay una menor presencia de cuentapropismo y una relación menos estrecha entre esta condición y el nivel de ingresos. República Dominicana y Bolivia son excepciones en el sentido de que tienen mayor fracción de trabajadores por cuenta propia que Colombia, pero mantienen la menor sensibilidad del decil de ingreso a la condición de cuentapropia. (Los resultados de Eslava et al. para Colombia difieren ligeramente de los nuestros por que en su trabajo se emplea una versión diferente de la GEIH al realizar un proceso de imputación de ingresos).

La Figura 7 divide a los ocupados de acuerdo con su carácter de asalariado vs. propietario. Muestra que, en Colombia, todos los propietarios de empresas de más de 10 empleados pertenecen al 10% más rico de la población (Figura 5). Al mismo tiempo, los asalariados en empresas con más de 10 trabajadores también tienen ingresos relativamente altos, como se observa en su bajísima presencia en los deciles inferiores de la distribución de ingreso. Estas observaciones serían coincidentes con una alta asignación de ingresos a los propietarios de las Pymes y grandes empresas, pero es difícil cuadrarlas con la idea de que esto ocurre a costa de deprimir los salarios, llevando a sus trabajadores a niveles mínimos de ingresos. Simplemente, estos asalariados no se encuentran en la cola inferior de la distribución. Por otra parte, existe una presencia robusta de asalariados en microempresas a lo largo de los deciles intermedios de la distribución de ingreso.

Figura 7. Distribución de ocupados a lo largo de tamaños de unidad productiva y deciles de ingreso (2019). Colombia.



Fuente: cálculos propios con GEIH.

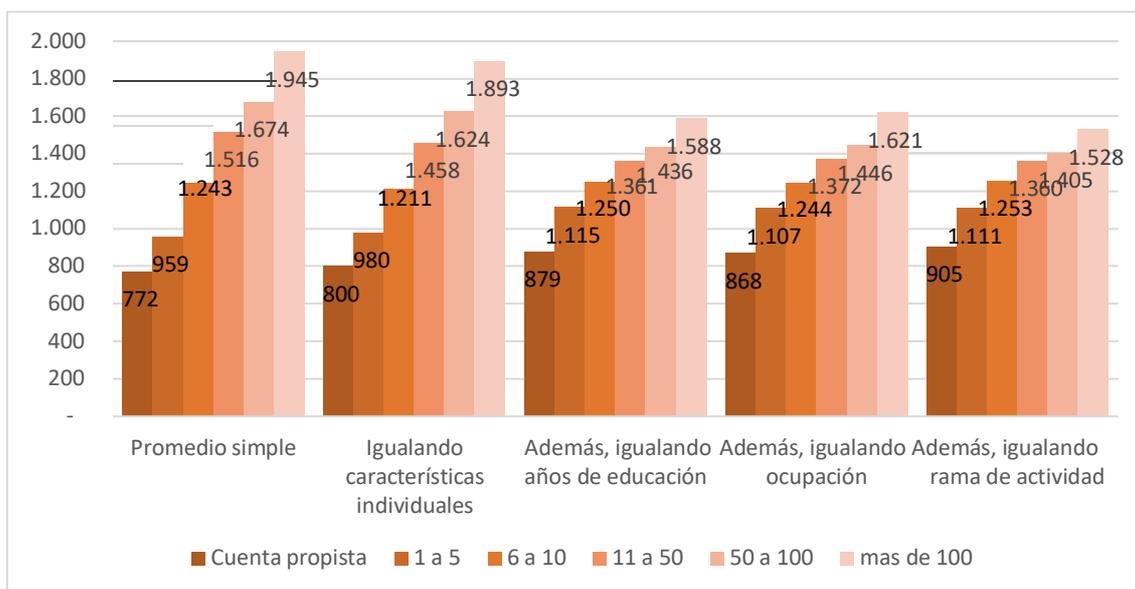
Nota: Se incluyeron personas mayores de 20 años y se dejaron por fuera del análisis las personas que no reportaron ingreso o que no permiten ser clasificados en los respectivos tamaños de firma y tipo de empleo. Igualmente, se excluyeron las personas que trabajan en el sector público o en educación.

La Figura 8 ofrece una mirada alternativa a la estrecha relación entre ingresos de las personas y el tipo de negocio en el que se generan esos ingresos. El grupo de barras de la izquierda muestra que un trabajador por cuenta propia ganaba en promedio 772 mil pesos en 2019, y que los ingresos de los demás trabajadores eran mayores cuanto mayor el tamaño del negocio al que estaban vinculados. Un trabajador en una microempresa de hasta 5 trabajadores ganaba un poco menos

de un millón de pesos, y así sucesivamente, hasta un ingreso de alrededor de 2 millones de pesos en promedio para alguien vinculado a una empresa de más de 100 trabajadores. ¿Qué parte de esas diferencias responde a características diferenciales de las personas vinculadas a uno y otro tipo de negocio y qué parte a las características de las empresas mismas?

Los otros grupos de barras de la Figura 8 ofrecen algunas pistas. En estos grupos se comparan solamente individuos con características similares en diferentes dimensiones.⁶ El segundo grupo de barras muestra diferencias de ingreso a través de tamaño del empleador eliminando las diferencias que provienen de diferencias en las características individuales o la zona geográfica del hogar (edad, sexo, número de personas dependientes, hogares urbanos y departamento) entre los individuos en las distintas categorías de empleador. Este cambio tiene un efecto mínimo en las brechas de ingresos a través de tipos de empleador, lo implica que estas brechas no emergen porque haya diferencias sistemáticas entre los negocios de distintos tamaños en la contratación de mujeres vs. hombres, o de personas con diferentes edades o diferentes números de hijos. Existe, sí, una leve concentración de mujeres y personas de mayor edad en microempresas y trabajo por cuenta propia (Tabla 2), sin que afecte de forma importante las brechas que venimos discutiendo.

Figura 8. Ingreso por categoría de tamaño de empleador, 2019 (Miles de Pesos Corrientes).



Nota: El panel 1 muestra los coeficientes de una regresión del ingreso de la persona contra una variable categórica de la categoría de tamaño del empleador. El panel 2 corresponde a los mismos coeficientes añadiendo a la lista de regresores edad, una dummy de mujer, el número de personas que son dependientes económicas por cada ocupado en el hogar, una dummy de si el hogar se encuentra en un área urbana y efectos fijo de departamento. En el panel 3 se añade también una función cuadrática de años de educación, y en el panel 4 se añade adicionalmente dummies de la ocupación de la persona según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) del SENA de 1970. Mientras que el último panel incorpora también la rama de actividad económica a cuatro dígitos de la clasificación CIIU revisión 3. Fuente: cálculos propios con datos de la GEIH, replicando el ejercicio análogo en Eslava et al. (2023).

⁶ En concreto, y como se explica en la Nota de la Figura 8, cada grupo de barras reporta los coeficientes de una regresión del ingreso de las personas contra dummies de tamaño de empleador y un grupo de controles.

Tabla 2. Características de las personas, por tipo de trabajador y tamaño de empresa en Colombia (excluyendo empresarios 2019).

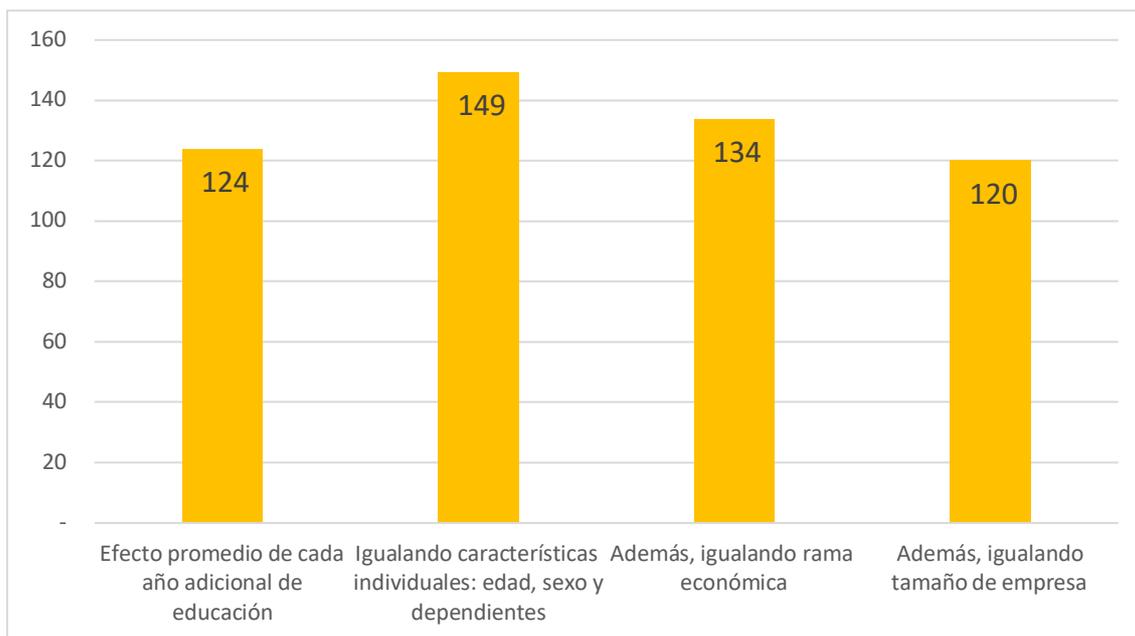
Categorías de empleo	Salario promedio en la categoría en relación con el salario promedio general	Porcentaje de trabajadores formales (pagan contribuciones a pensión)	Años promedio de escolaridad	Edad promedio	Proporción de mujeres	Promedio dependientes económicos en el hogar
Cuentapropia	71%	11%	8,1	44	40%	2,15
1-4	75%	21%	8,1	39	46%	2,13
Asalariados 5-10	101%	47%	9,6	36	35%	2,12
11-100	134%	80%	10,9	36	36%	2,06
101 or more	179%	96%	12,3	36	41%	2,04
Todos	100%	38%	9,3	40	40%	2,12

Nota: Cálculos propios a partir de la GEIH.

En cambio, la brecha de ingresos entre personas vinculadas a distintos tipos de empleador se reduce de forma notoria al limitar la comparación a individuos que han alcanzado el mismo número de años de educación (tercer grupo de barras). En particular, mientras que en el grupo de barras original el ingreso promedio de individuos vinculados a empresas de más de 100 trabajadores casi triplica el de los cuentapropia, al mantener constante la educación solo lo duplica. Es decir, en parte la diferencia de ingresos entre los dos tipos de empleadores se explica porque los trabajadores por cuenta propia tienen menor nivel de educación que los de las grandes empresas (8 vs 12 años promedio de educación, Tabla 2). Algo similar de manera más general aplica a comparaciones entre otras categorías de tamaño del empleador, lo que implica que en general los negocios más grandes vinculan a personas con mayores niveles de educación (bien sean sus dueños o empleados) y en parte por eso les pagan más.

Cada año de educación en Colombia representa un incremento promedio de 149 mil pesos en los ingresos de las personas, comparando personas similares en edad, sexo y número de dependientes económicos a cargo (Figura 9). Esto se traduce, en que 360 mil pesos de la brecha de ingresos entre personas en empresas de más de 10 empleados frente a quienes trabajan por cuenta propia vienen de los tres años adicionales de educación en la primera categoría reportados en la Tabla 2 (8.1 vs. 11 años de educación, en promedio).

Figura 9. Ingreso adicional por cada nuevo año de educación (miles de pesos).



Nota al pie: El panel 1 muestra los coeficientes de una regresión del ingreso de la persona contra una variable categórica de años de educación. El panel 2 corresponde a los mismos coeficientes añadiendo a la lista de regresores edad, una dummy de mujer y el número de personas dependientes económicas en el hogar. En el panel 3 se añade también a rama de actividad económica a dos dígitos de la clasificación CIIU revisión 3, y en el panel 4 se añade adicionalmente la categoría de tamaño del empleador

Aunque mantener constante el nivel de educación reduce en buena medida las brechas de ingreso entre personas en negocios más grandes y más pequeños, está lejos de anular por completo esas brechas. La Figura 8 muestra que, comparado con el promedio de individuos vinculados a empresas de más de 100 trabajadores, aquellos en empresas medianas entre 50 y 100 empleados pierden casi 100 mil pesos de ingresos, y quienes están en empresas pequeñas entre 10 y 50 trabajadores pierden alrededor de 300 mil. La brecha es mucho mayor contra las microempresas: 500 mil pesos si el negocio tiene de 6 a 10 trabajadores y 650 mil si tiene hasta 5 trabajadores. La mayor brecha se presenta frente a quienes están por cuenta propia, que ganan en promedio alrededor de 900 mil pesos menos que los trabajadores de grandes empresas por encima de 100 trabajadores (un ingreso promedio de menos de la mitad). Es decir, si bien la educación explica buena parte de las diferencias en ingresos, los tamaños de las unidades productivas siguen explicando grandes brechas en los ingresos de los ocupados en Colombia aun cuando se igualan los años de educación.

Otra posible explicación es que las ocupaciones o actividades que se desarrollan en el cuentapropismo, las microempresas y las grandes empresas tienen una naturaleza distinta y que son en realidad ocupaciones mejor pagadas que crean las diferencias observadas entre los distintos grupos de unidades productivas. No obstante, el quinto grupo de barras en el que se igualan las diferencias en ingreso que vienen por el tipo de actividad que desempeñan los trabajadores evidencia una mínima diferencia a cuando ya se igualaban las diferencias que vienen por educación y las características de las personas y su ubicación espacial. Si algo de estas ahora son levemente más grandes, de

forma que aun cuando se remueven las diferencias por tipo de ocupación un trabajador en una empresa gana el doble que el cuentapropista.

¿Podrían deberse esas diferencias a que las empresas de ciertos tamaños se encuentran en ramas específicas de actividad económica que remuneran de manera diferencial en función de las características de esa industria? El último grupo de barras de la Figura 8 muestra que, aunque efectivamente las características del sector económico importan, no explican por completo las diferencias en remuneración a través de categorías de tamaño de empleador. La brecha de ingresos promedio entre un trabajador de empresa por encima de 100 empleados se reduce de aproximadamente 900 mil pesos a 700 mil si mantenemos constante la industria además de la educación y otras características de los individuos. Pero sigue siendo cierto que casi se duplica el ingreso de las personas al pasar de una categoría a la otra.

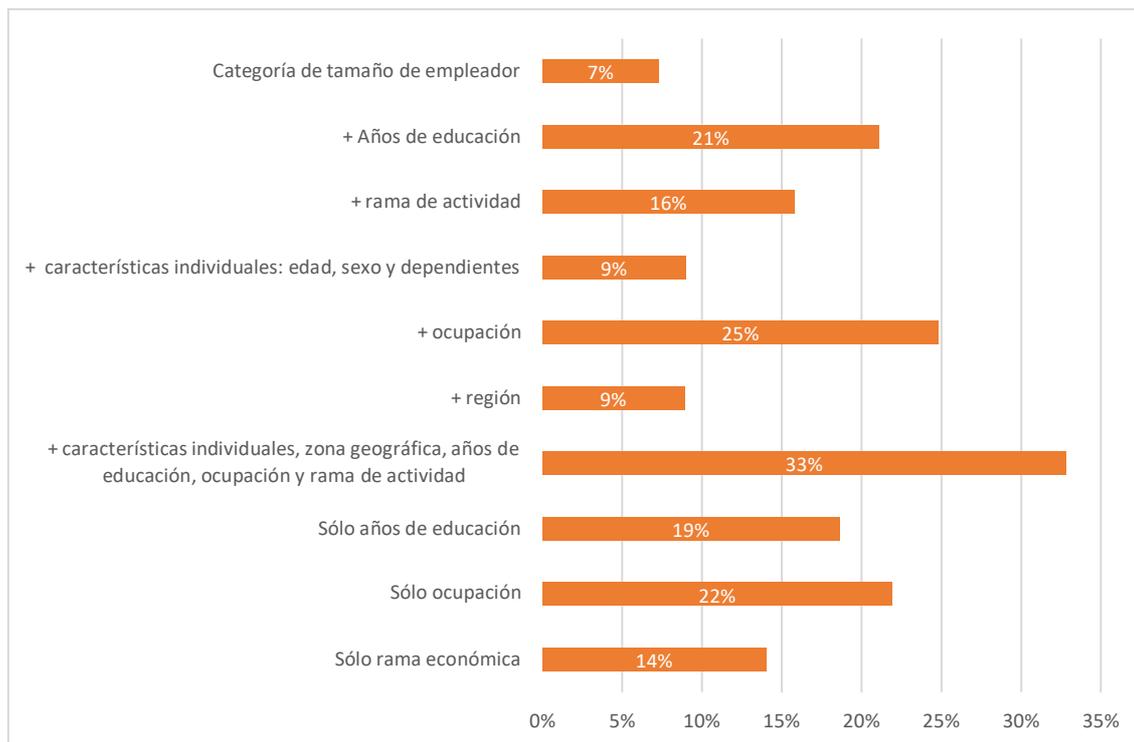
Nos preguntamos también cuánto de la variabilidad en ingresos es explicada por las diferentes características de los empleadores vs. las personas consideradas en la Figura 8. Por ejemplo, si un conjunto de variables explica el 100% de la variación de los ingresos, quiere decir que con esas variables se puede predecir perfectamente los ingresos de las personas.⁷

Considerando cada grupo de variables individualmente, la vinculación con unidades productivas de distintos tamaños explica el 7% de la variación en ingresos. Mientras tanto, los años de educación pueden explicar por sí solos el 19% de la variabilidad, y ambas en conjunto el 21%. Si se tiene en cuenta el tamaño del empleador al tiempo con las características personales, se logra dar cuenta del 9% de la variación de los ingresos, mientras que si al tamaño del empleador solo se le añade la ocupación se llega a explicar el 25% de la variación. Cuando se tiene en cuenta las características individuales, la zonográfica del hogar, los años de educación, el tipo de ocupación y la rama económica se llega a explicar hasta el 33% de la variación en ingresos.⁸

⁷ En concreto, la Figura 10 reporta el R cuadrado de las regresiones cuyos coeficientes se reportan en la Figura 8.

⁸ La inclusión conjunta de dos grupos de variables no tiene un poder explicativo igual a la suma de los poderes individuales de los dos grupos cuando hay interacciones entre esos dos grupos que hacen que uno de ellos individualmente ya capture una parte del papel del otro. Así aunque tamaño del empleador y rama de actividad explican individualmente 5% y años de educación otro 6%, las tres en conjunto no explican 16% de la variabilidad sino solo 12%.

Figura 9. Porcentaje de la variabilidad de los ingresos laborales explicado por diferentes conjuntos de variables.



Nota al pie: El panel 1 muestra los coeficientes de una regresión del ingreso de la persona contra una variable categórica de la categoría de tamaño del empleador. El panel 2 corresponde a los mismos coeficientes añadiendo a la lista de regresores edad, una dummy de mujer y el número de personas dependientes económicas en el hogar. En el panel 3 se añade también una variable categórica de años de educación, y en el panel 4 se añade adicionalmente rama de actividad económica a dos dígitos de la clasificación CIIU revisión 3. En el panel 5 se corre una regresión del ingreso de la persona solo contra la rama de actividad económica a dos dígitos. En el panel 6 se corre una regresión del ingreso individual contra la variable de años de educación.

Discusión

¿Qué hace que las personas vinculadas con microempresas ganen mucho menos que aquellas en Pymes y a su vez estas ganen menos que quienes están en grandes empresas? ¿Qué nos enseña esta evidencia lo que Colombia necesitaría para lograr un aparato productivo que genere menor desigualdad de ingresos?

Determinantes del tamaño de las empresas

Un determinante fundamental de las características de las unidades productivas, incluyendo su tamaño en empleados y la remuneración que pagan a quienes están vinculados, es su capacidad de generar valor por cada unidad de esfuerzo invertido en el negocio (cada trabajador contratado, cada peso invertido en maquinaria, etc). A esa capacidad se le da el nombre de productividad. Depende de un sinnúmero de factores que caracterizan al negocio: las ideas que motivaron su fundación y las que guían su actividad; las características de su(s) dueño(s) y

directivos; los productos o servicios que provee a sus clientes y el tipo de procesos que usa para producirlos; las características de sus empleados y proveedores; la forma en que el negocio está organizado, y muchos factores más. A mayor productividad, mayor capacidad y necesidad de crecer y por tanto de absorber trabajadores. También mayor capacidad de generar ingresos que a su vez se destinan a pagar salarios a los trabajadores y retornos de la inversión a los dueños.

De allí que los negocios de mayor productividad tengan mayor número de trabajadores y tiendan a remunerarlos mejor.

La sola incorporación de la productividad como determinante del tamaño de las empresas y la remuneración de sus empleados tiene la capacidad de explicar muchos de los patrones que hemos venido documentando, en particular el hecho de que en los deciles más bajos de ingreso hay mayor presencia de vinculaciones por cuenta propia o en microempresas. Un negocio de baja productividad es pequeño y paga poco a sus trabajadores. También engancha personas con menores capacidades productivas (como bajo nivel de educación o habilidades blandas limitadas) justamente porque solo puede pagar bajas remuneraciones, lo que hace que se le dificulte atraer el mejor talento humano.

También se puede explicar a partir de esta aproximación que países con menores niveles de desarrollo tengan mayor presencia de unidades de producción pequeñas y menores niveles de ingreso, que las más avanzadas. La explicación sería que su aparato productivo tiene en general menores niveles de productividad.

Así, la productividad del aparato productivo resulta clave para entender, y tratar de solucionar, las carencias de la generación de ingresos de los hogares y las inequidades en su distribución. Sin embargo, es también una explicación que resulta incompleta. Para empezar, queda abierta la pregunta de qué determina, al final, la productividad misma de las unidades productivas. En adición, una amplia literatura ha mostrado que la distribución de productividades de los negocios es insuficiente para explicar su distribución de tamaños, lo que se conoce como el fenómeno de la “mala asignación” de recursos (en este caso, trabajadores) a través de negocios. La evidencia de este fenómeno que resulta más cercana al presente análisis está en Eslava et al (2022). Allí se encuentra que, tanto en Colombia como en Latinoamérica, la alta asignación de personas dentro del decil más bajo de ingresos al cuentapropismo y las microempresas es mayor a la que podría explicarse solamente por las diferencias de productividad del grupo de personas que trabaja por cuenta propia. También hay países que, con niveles similares de cuentapropismo o presencia en microempresas, tienen niveles muy diferentes de ingreso per cápita (Colombia y República Dominicana, por ejemplo). Y las diferencias de productividad explican las diferencias en rentabilidad de las unidades productivas, pero dejan preguntas abiertas sobre cómo esa rentabilidad se reparte entre trabajadores y dueños de las empresas. ¿Cómo explicar estas diferencias?

En términos de qué determina la productividad de las empresas, hay que empezar por reconocer que hay múltiples dimensiones relevantes. Primero, son las personas las que inician negocios y les entregan sus capacidades para innovar o

gerenciar, o en calidad de trabajadores. Resulta entonces fundamental la calidad del capital humano de un país, atada al acceso y calidad de la educación, así como nutrida por otros determinantes como la cultura y el acceso a información. Segundo, la productividad de un negocio puede crecer a través de inversiones como innovaciones de producto o desarrollo/adquisición de nuevas tecnologías de producción. Los dueños de los negocios deciden el nivel de estas inversiones de acuerdo con el retorno que esperen de ellas, por lo que es fundamental su percepción sobre la competencia y costos que enfrentarán, incluyendo los costos derivados del aparato de impuestos y la regulación laboral, así como la competencia atada a la regulación de productos.

Por otra parte, aunque la productividad de una empresa o negocio es un determinante fundamental de su tamaño (incluyendo el número de trabajadores que contrata), también influyen otros elementos. Entre ellos están las mismas regulaciones mencionadas arriba, si aplican de manera diferencial a través de los negocios, generando rentabilidades diferentes a iguales niveles de productividad. Por ejemplo, si dos empresas con el mismo nivel de productividad pagan niveles de impuestos distintos porque producen en sectores o regiones diferentes, aquella con menores requisitos impositivos será más rentable, lo que se convertirá en un estímulo para producir más, requiriendo más trabajadores. Existen también regulaciones que dependen de forma directa del tamaño de las empresas, generando incentivos para que las empresas busquen permanecer en ciertas categorías de tamaño. Es el caso de los regímenes impositivos que buscan favorecer a las pequeñas empresas, generando un desincentivo para el crecimiento más allá del tamaño que le permite a la empresa recibir el beneficio tributario.

Esta última discusión toca muy de cerca el fenómeno de la informalidad, definida como la falta de cumplimiento de ciertos requisitos impuestos por la regulación. Por ejemplo, se asigna la condición de informal a un trabajador cuyas condiciones de trabajo no le aseguran cobertura de seguridad social (por ejemplo, no se hacen sus contribuciones de pensión, bien por parte de la persona o su empleador, o ambos). La informalidad suele ser prevalente en los renglones de microempresas y cuentapropismo, donde es más difícil para las autoridades ejercer un monitoreo efectivo del cumplimiento de las reglas.

En ambientes donde la regulación genera una gran brecha de rentabilidad entre la formalidad y la informalidad, por los costos que la regulación implica para las empresas y negocios que cumplen con ella, muchos negocios funcionan en la informalidad de forma total o parcial, lo cual solo les resulta posible si se mantienen pequeños, lo que a su vez destruye los incentivos para que inviertan en volverse más productivos. Esta es una explicación para una eventual prevalencia del cuentapropismo o la microempresa más elevada de lo que se podría explicar en razón de la productividad de esos negocios.

Conclusión

Las características de los sistemas productivos son cruciales para entender la desigualdad de ingresos entre las personas. La discusión global reciente ha volcado sus ojos a esta relación, a la luz de la creciente inequidad de ingresos en varias de las economías más ricas del mundo (Alvaredo et al., 2017; Jones, 2015). En esos casos el incremento de la desigualdad ha estado jalonado por crecientes remuneraciones a los dueños de las empresas más grandes y exitosas, las super estrellas, que resultan ser también empresas que remuneran a sus trabajadores una fracción de sus ingresos inferior a la del resto de la economía (Autor et al, 2020). Por ello, la discusión global se ha enfocado en cómo limitar el tamaño y poder de mercado de estos gigantes, y asegurar una apropiada redistribución a través de los sistemas impositivos y los gastos de los gobiernos (Saez y Zucman, 2019).

Para Colombia también existe evidencia de que cuando crecen las posiciones dominantes de algunas empresas en sus mercados que poseen algunas empresas esto se traduce más en crecimiento de las ganancias de capital de sus dueños que en incrementos de pagos a sus trabajadores (Eslava, Meléndez y Urdaneta, 2021). Eso implica un cuidadoso examen de esos mercados para determinar y limitar el posible abuso de posiciones de poder propiciando una adecuada distribución de las ganancias de las empresas. También enfatiza la importancia de la redistribución ex post de los ingresos de las personas, por ejemplo, explotando la oportunidad para implementar un tributación mucho más progresiva (Londoño-Vélez y Ávila-Mahecha, 2021).

Sin embargo, la mirada gruesa que da este documento a la relación entre tamaño de empresa y desigualdad de ingresos de las personas indica que el factor de primer orden en esta relación no es la distribución de ingresos en las grandes empresas sino la falta de desarrollo de un sector empresarial robusto, especialmente en el segmento Pymes, que provea mejores remuneraciones que el trabajo por cuenta propia y la microempresarialidad. Estas últimas son las categorías productivas en donde se generan los ingresos de cerca del 70% de las personas ocupadas en el país, que son también las personas con menores niveles de ingresos. La marcada preponderancia de este segmento en la generación de ingresos de los colombianos, y su reflejo en muy precarios ingresos para una amplísima masa de personas, se expresa finalmente en una distribución de ingresos que descolla por la amplia presencia de pobreza e ingresos en la franja de la vulnerabilidad.

Referencias (por completar)

Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2017). Global inequality dynamics: New findings from WID.world. *American Economic Review*, 107(5), 404-09.

Blanchet, T., Chancel, L., & Gethin, A. (2022). Why is Europe more equal than the United States?. *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(4), 480-518.

Jones, C. I. (2015). Pareto and Piketty: The macroeconomics of top income and wealth inequality. *Journal of Economic Perspectives*, 29(1), 29-46.

Londoño-Vélez, J., & Ávila-Mahecha, J. (2021). Enforcing wealth taxes in the developing world: quasi-experimental evidence from Colombia. *American Economic Review: Insights*, 3(2), 131-48.

Max Roser y Esteban Ortiz-Ospina (2013) - "Income Inequality". Publicado en OurWorldInData.org. Recuperado de: '<https://ourworldindata.org/income-inequality>'

Saez, E., & Zucman, G. (2019). *The triumph of injustice: How the rich dodge taxes and how to make them pay*. WW Norton & Company.



Documentos de antecedentes del
Informe Nacional de Desarrollo Humano
2024

