

Las diferencias salariales en PROULA Medicamentos¹

Bustos, Carlos

¹ Este artículo es producto de un trabajo de investigación del programa de Doctorado en Formación, Empleo y Desarrollo Regional de la Universidad de La Laguna, Tenerife, España.

Bustos, Carlos
Ingeniero Industrial
Profesor Asistente de la Facultad
de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Los Andes.
carlosbu@ula.ve

Recibido: 06-03-07
Revisado: 26-06-07
Aceptado: 30-11-07

El trabajo como medio para satisfacer necesidades humanas y resolver problemas de la sociedad presenta normalmente dos actores para su realización: empleado y empleador. Esta relación laboral que se establece hoy en día entre empresa y trabajador tiene muchas variables que entran en juego para su buena marcha, entre ellas, las diferencias salariales que se presentan en los diversos puestos de trabajo que ofrecen las organizaciones. Es por esto, que se ha considerado trascendente estudiar la relación salarios-puestos de trabajo con el fin de analizar el papel que juega dicha relación para el desempeño de los empleados de PROULA Medicamentos. En un futuro, esta investigación puede servir de base para correlacionar las variables en estudio con la intención de conocer las relaciones causa-efecto entre las variables independientes, así como, para la comparación de sus resultados con otras industrias farmacéuticas de la zona con el objeto de dar una explicación sobre la contribución de las diferencias salariales al empleo en el Estado Mérida.

Palabras clave: Empleado, empresa, salario, puestos de trabajo, diferencias salariales, empleo, formación.

RESUMEN

The work as the way to satisfy human necessities and to solve problems of the society usually present two actors for their realization: employee and employer. This relationship that is established today between company and worker includes many variables that play an important role for the good performance of this liaison, among them, the salary differences between different job functions offered by the organizations. For this reasons it is considered pertinent the study of the salary/positions relationship to analyze its role in the employees' performance in PROULA Medicamentos. In the future, this investigation could serve to correlate the studied variables to know the cause-effect relationship among the independent variables, as well as, for the comparison of the results with other pharmaceutical industries in order to give an explanation about the contribution of the salary differences to the employment in Merida State.

Key words: Employee, company, salary, positions, salary differences, employment, formation.

ABSTRACT

1. Introducción

Las empresas requieren, para la producción de bienes y servicios, la conjugación de varios factores fundamentales: tierra, trabajo, capital y gestión empresarial. Los propietarios de cada uno de estos factores reciben una retribución a cambio de facilitar estos factores para la producción. Los propietarios del factor "tierra" reciben una renta, los que proporcionan el capital reciben un interés, los que realizan la función empresarial reciben las ganancias o pérdidas y los que proporcionan el trabajo, es decir, obreros, empleados, técnicos, profesionales, asesores, etc., reciben un pago llamado salario.

A través de los siglos el salario ha sido una de las bases de sustento del hombre y su familia. Pero, ¿por qué hay diferencia en los sueldos y salarios de las organizaciones? Prevalecería un salario único si todos los trabajadores y los puestos de trabajo fuesen homogéneos, los mercados perfectamente competitivos y la movilidad laboral perfecta. Sin embargo, la realidad es otra, los trabajadores y los puestos de trabajo son heterogéneos, los mercados de trabajo son imperfectos y hay inmovilidades en el mercado laboral. De las variables anteriormente mencionadas, la heterogeneidad de los puestos de trabajo conforma una fuente importante de diferencias salariales (McConnell *et al*, 2003, pp. 295-301).

En este proyecto de investigación se pretende medir la relación que pudiera existir entre los salarios y los puestos de trabajo en la empresa PROULA Medicamentos. Esto se realizará mediante la descripción de algunos de los factores más relevantes tales como las cualificaciones, los

salarios de eficiencia, el riesgo de enfermedad profesional o accidente laboral, la sindicalización, el tamaño de la empresa y las compensaciones extrasalariales; y, su conexión, con los puestos de trabajo disponibles en la empresa.

2. Objetivos de la investigación

La investigación tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

a) Determinar si los factores asociados a la heterogeneidad de los puestos de trabajo tienen influencia sobre las diferencias salariales entre los diversos cargos en PROULA Medicamentos.

b) Conocer la opinión que tienen los trabajadores sobre la empresa PROULA Medicamentos en algunos aspectos laborales.

c) Sugerir líneas de acción para mejorar la asignación de los salarios a los puestos de trabajo y aumentar la eficiencia interna de la organización.

Las variables consideradas y cuantificadas en el proyecto son:

a) Variable dependiente: Los salarios en los puestos de trabajo de la empresa PROULA Medicamentos.

b) Variables independientes:

b.1. Características personales:

Edad

Sexo

Estado Civil

Educación

Tipo de contrato

Experiencia previa en otras empresas

Antigüedad en PROULA Medicamentos

b.2. Características del puesto de trabajo:

Las cualificaciones exigidas en los puestos de trabajo

La sindicalización

Los salarios de eficiencia en los puestos de trabajo

El riesgo de enfermedad profesional o accidente laboral

Las compensaciones extrasalariales

El tamaño de la empresa

3. El salario y las diferencias salariales en los puestos de trabajo

El salario se puede definir como la remuneración que una persona recibe como retorno por la ejecución de tareas dentro de una organización, o la retribución en dinero o su equivalente que el patrono paga al empleado por el cargo que éste ejerce y por los servicios que presta durante determinado tiempo. El salario representa una relación, de las más complejas, entre el empleador y el empleado dentro de una organización. El empleado entrega esfuerzo físico e intelectual a cambio de un salario. La contribución de los salarios con respecto al valor de los productos depende del sector industrial al cual pertenezca la empresa. En una producción altamente automatizada tecnología de capital intensivo la aportación de los salarios a los costos de producción es menor, por ejemplo, en los productos farmacéuticos corresponde a un 18%, para la refinación de azúcar es un 8% y para los derivados del petróleo es un 6%. En contraste, en procesos de manufactura con tecnología de mano de obra intensiva la incidencia de los salarios sobre los costos es mayor, por ejemplo, en las fábricas de tejidos corresponde a un 55% y en la industria automovilística y de auto partes equivale

a un 44% (Chiavenato, 2000, pp. 409-413).

Por otra parte, tenemos que un puesto de trabajo es un conjunto claramente definido de tareas o actividades relacionadas, perfectamente especificadas, que han de llevarse a cabo para cumplir con los objetivos de la organización. Los puestos de trabajo se concentran en unidades más grandes llamadas departamentos, células de trabajo, etc., los cuales, a su vez, se agrupan alrededor de funciones principales tales como: administración, mercadotecnia, producción y otras (Adam y Ebert, 1991, pp. 322-323).

Todos los puestos de trabajo recibirían el mismo salario si fuesen homogéneos, pero en la realidad son heterogéneos y, por tanto, fuente de diferencias salariales compensatorias. Las diferencias salariales compensatorias, primas salariales o diferencias igualadoras, tienen que ver con rasgos no salariales y se basan en la remuneración adicional que debe pagar la empresa a los trabajadores para compensarlos por una o algunas características poco agradables de sus puestos de trabajo con respecto a otros puestos que son más atractivos. Debemos mencionar que los trabajadores no preferirán los puestos de trabajo sin diferencias salariales compensatorias, ya que, ellas actúan como diferencias salariales de equilibrio, puesto que, de no existir tales diferencias, estaríamos hablando de puestos homogéneos y, por consiguiente, los salarios tenderían a igualarse para evitar el movimiento de trabajadores de un puesto a otro (McConnell *et al*, 2003, p. 88).

4. Las cualificaciones exigidas en los puestos de trabajo

La cualificación la podemos entender como la capacidad de un trabajador para desempeñar una determinada tarea. Cuando son necesarias una o varias cualificaciones en un puesto de trabajo, estamos hablando de ocupación. Indudablemente, la cualificación está estrechamente relacionada con la preparación y formación adquirida por el trabajador. Este procedimiento de obtención de cualificaciones lo podemos precisar como una inversión en capital humano.

Cuando una persona realiza un gasto en educación o formación, se prevé que mejorarán sus conocimientos y cualificaciones y, por ende, sus ganancias a futuro. Los costes en educación y formación, en general son de dos tipos, directos e indirectos. Los costes directos corresponden a matrículas, aranceles, material educativo y libros. Los indirectos se refieren al coste de oportunidad, es decir, a las ganancias que se renuncian por no estar en el mercado de trabajo.

Por otro lado, la formación adquirida en el trabajo, la cual implica también sacrificios actuales y beneficios futuros inversión en capital humano puede ser en parte formal, es decir, programas con características muy similares a la formación reglada y normalmente organizados a la medida de las empresas en cuanto a costo y tiempo; y en parte informal, en que los trabajadores aprenden por experiencia, por la práctica o por la ayuda de los supervisores y compañeros de trabajo (Costa,

2000, p. 35).

Fundamentalmente, se distinguen dos tipos de formación en el trabajo: de orden general y de orden específica. La formación de orden general, “se refiere a la creación de cualificaciones o características que pueden utilizarse por igual en todas las empresas y sectores”. La formación general aumenta la productividad de los empleados para todas las empresas. La formación específica, “es la formación que sólo puede utilizarse en la empresa que la proporciona”. La formación específica aumenta la productividad de los empleados solamente en la empresa que la facilita. Como es de suponer, la formación nunca es totalmente general ni totalmente específica, sino que existe un “continuo” que va desde los tipos de formación más generales a lo más específicos (McConnell *et al*, 2003, pp. 110-111).

La formación general puede ser financiada por los trabajadores por medio de menores salarios durante el período formativo o renunciando al tiempo de ocio. Se debe aclarar que en algunas oportunidades la empresa puede contribuir en cierta medida con la formación general del trabajador, como por ejemplo en la flexibilización del horario que es el caso de los organismos públicos. Por supuesto, siempre existe el riesgo para la empresa que el trabajador se retire y otra organización se beneficie de su formación, a cambio de un mayor salario. Ahora bien, la formación de orden específico sí puede ser financiada en su totalidad por las empresas o en un porcentaje determinado, previo acuerdo con el trabajador. De esta manera la empresa puede

aprovechar las cualificaciones adquiridas por el trabajador en aras de una mayor productividad e ingresos, y a la vez incrementaría la remuneración del trabajador (McConnell *et al*, 2003).

5. La sindicalización

Los sindicatos son fundamentalmente una consecuencia de la industrialización, ya que, en la época artesanal los agricultores o artesanos eran a la vez patronos y empleados y trabajaban por cuenta propia llevando sus productos al mercado del pueblo o a otras ciudades. La industrialización acabó con ese modelo y se formaron los empresarios que, presionados por la competencia pagaron ínfimos salarios, obligaban a trabajar intensamente durante muchas horas, muchas veces en condiciones infrahumanas y a despedir a sus trabajadores cuando la demanda de su producto era insuficiente. Los trabajadores para proteger y defender sus intereses formaron lo que se conoce como sindicatos. La afiliación de un trabajador al sindicato, en la mayoría de los casos, depende de algunos factores como el tamaño de la empresa, pues al parecer entre menor sea el tamaño de la empresa disminuye la probabilidad de estar afiliado, por ejemplo, en el caso de micros y pequeñas empresas menos de 10 trabajadores la probabilidad de afiliación es la mitad que la correspondiente a la gran empresa más de 500 trabajadores aproximadamente 9,5 frente a 19%; otro factor es el tipo de ocupación, ya que la afiliación disminuye significativamente en el sector privado con respecto al sector público; finalmente, la afiliación es menos probable entre aquellos

trabajadores con contrato temporal que entre los trabajadores con contrato fijo (McConnell *et al*, 2003, pp. 10-213).

Los críticos de los sindicatos sostienen que cuando éstos suben los salarios reducen la cantidad demandada de trabajo, hacen que algunos trabajadores estén desempleados y reducen los salarios del resto de la economía. En cambio los defensores de los sindicatos esgrimen que éstos son necesarios para contrarrestar el poder de mercado de las empresas que contratan trabajadores. Este es el caso de la empresa única que contrata sus trabajadores en una región geográfica. Asimismo, los defensores de los sindicatos argumentan la importancia que éstos tienen para ayudar a la empresa a responder eficientemente a las preocupaciones de los trabajadores, además del salario: las horas laborables, las horas extraordinarias, las vacaciones, las bajas por enfermedad, las prestaciones sanitarias, los ascensos, la seguridad del empleo, etc. Aunque los sindicatos eleven el salario por encima del equilibrio y provoquen desempleo, permiten a las empresas ofrecer una combinación acertada de características de los puestos de trabajo y tener una mano de obra contenta y productiva (Mankiw, 1998, pp. 537-538).

6. Los salarios de eficiencia

Los salarios de eficiencia “son salarios superiores a los de equilibrio pagados por las empresas para aumentar la productividad de sus trabajadores”. Debido a que los salarios representan, como se puntualizó anteriormente,

una gran parte de los costos de las empresas y éstas quieran mantener estos costos lo más bajo posible, los salarios de eficiencia pueden aumentar la productividad de los trabajadores, de tal manera que la empresa pueda producir más a menores costos (Mankiw, 1998).

Los salarios de eficiencia minimizan el costo salarial de la empresa por unidad efectiva empleada de servicio de trabajo a pesar de la heterogeneidad del trabajo. Esto es posible cuando una subida del salario estimula al trabajador a realizar un esfuerzo proporcionalmente mayor, mejora su capacidad o aumenta la proporción de trabajadores muy cualificados de la plantilla.

Los salarios de eficiencia son determinados principalmente por los salarios pagados por las otras empresas, es decir, cuanto más bajos sean los salarios pagados por otras empresas, más bajo será el salario de eficiencia; otro determinante es la tasa de desempleo, ya que mientras mayor sea la tasa de desempleo y la tasa de paro, menos deberán elevar sus salarios las empresas; y por último, cuanto más importantes sean las prestaciones por desempleo, mayores serán los salarios de eficiencia que las empresas deberán pagar. Adicionalmente, cuando los trabajadores son remunerados a partir de su producción o cuando los costos de formación son bajos y la supervisión es fácil, es de suponer la variabilidad o flexibilidad de los salarios (Costa, 2000, p. 95).

7. El riesgo de enfermedad profesional o accidente laboral

El riesgo de enfermedad profesional o

accidente laboral también es una fuente esencial de diferencias salariales ya que, al ser mayor este riesgo, menor será la oferta de trabajo para un determinado puesto. Todos los estudios confirman la existencia de diferencias compensatorias, sobre todo, en el caso de una mayor probabilidad de sufrir un accidente laboral mortal. Un objetivo fundamental de toda empresa es minimizar sus costos entre ellos el gasto necesario para mantener seguro el puesto de trabajo y maximizar sus beneficios para una determinada cantidad de producción. La seguridad en el trabajo generalmente tiene rendimientos decrecientes, es decir, por cada unidad monetaria de gasto adicional aumenta cada vez menos la seguridad en el trabajo. En términos más precisos, el beneficio marginal de la seguridad en el trabajo disminuye y el costo marginal de la seguridad aumenta (McConnell *et al*, 2003, pp. 410-412).

En la mayoría de las empresas es necesario aumentar paulatinamente la adquisición de equipos más seguros y disminuir la producción o, posiblemente, las dos cosas a la vez. Entre los beneficios que la empresa puede lograr al mantener un buen nivel de seguridad en los puestos de trabajo podemos mencionar: el pago de menores salarios por trabajar en un ambiente sano y relativamente seguro; menor interrupción de la producción; reducción de los costos de reclutar, seleccionar y formar a los trabajadores; mantenimiento del rendimiento del trabajador como consecuencia de su formación general o específica financiada por la empresa; y la reducción de los costos de primas en seguros para accidentes laborales.

La seguridad e higiene en el trabajo son actividades ligadas que afectan la continuidad de la producción y la moral de los empleados. La seguridad “se refiere al grupo de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas

utilizadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente; mientras que la higiene en el trabajo se refiere al conjunto de reglas y procedimientos destinados a la protección de la integridad física y mental del trabajador, salvaguardándolo de los riesgos de salud propios de las tareas del puesto de trabajo y del ambiente físico donde se ejecutan” (Chiavenato, 2000, pp. 479-487).

Las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuestan a las empresas mucho dinero anualmente y afectan negativamente la calidad de los bienes y servicios producidos. Los tipos de lesiones que deben indemnizarse y los peligros concernientes a la seguridad en el trabajo están incrementándose hasta el punto que la industria automotriz estima que representan aproximadamente un 5% del valor de un vehículo normal. A esto debemos agregar que los factores ambientales también influyen en la seguridad y productividad de los trabajadores. La iluminación, la temperatura, la humedad y el ruido deben considerarse a la hora de diseñar o modificar un puesto de trabajo (Noori y Radford, 1997, p. 284).

En este sentido, la relación entre condiciones medio ambientales y condiciones de trabajo ha sido puesta de manifiesto en las investigaciones llevadas a cabo en el área de la medicina del trabajo. “La temperatura, por ejemplo, no es una variable indiferente a la fatiga y, por tanto, a la mayor o menor posibilidad de accidentarse. Una secuencia de argumentos sobre las causas de accidentalidad debe recalcar sobre estos aspectos, pues reflejan las condiciones reales de desenvolvimiento del trabajo. Mejorar las condiciones del trabajo es simétrico a una mayor eficiencia”. Falta de formación, baja cualificación profesional y ausencia de criterio de lo que es la seguridad, se esgrimen como las causas más

frecuentes de accidentes laborales y enfermedades profesionales. “La perspectiva de la prevención tiene como objetivo abrir los ojos, descorder el velo, iluminar la conciencia del riesgo en el trabajo. La práctica de la prevención trata de allanar todos los obstáculos que se interponen en el camino de la conciencia. La plena conciencia del riesgo hace retroceder, hasta su casi desaparición, la accidentabilidad”. La prevención adopta la forma de continuas llamadas sobre los riesgos del trabajo y las medidas de protección que se deben adoptar para evitar situaciones que pongan en peligro la vida y salud de los trabajadores (Bilbao, 1997, pp. 143-146).

Por otra parte, tenemos que la diferencia salarial entre dos puestos de trabajo exactamente iguales, exceptuando el riesgo de accidente laboral o de enfermedad profesional, debiera estar gobernado por la teoría de las diferencias igualadoras, diferencias salariales compensatorias o primas salariales. Esta teoría predice que los dos empleos tendrían que estar remunerados en forma diferente, es decir, el que tenga más riesgo debe tener una remuneración más elevada, siempre que la competencia, la información y la movilidad sean perfectas. Sin embargo, los supuestos anteriores no se dan en la práctica y se debe recurrir a otros modelos no competitivos de diferencias salariales como la teoría *insider-outsider* y los salarios de eficiencia. En la teoría *insider-outsider* “los trabajadores que están dentro de la empresa (insiders) aprovechan el poder que les da la existencia de costes de ajuste (contratación, formación y despido) para obtener mayores salarios que los competitivos”. Los salarios de eficiencia, tal como lo vimos en el aparte anterior, se basan en el supuesto de que la productividad del trabajo (el esfuerzo) depende del salario (Malo y Albert, 1995).

8. Las compensaciones extrasalariales

Chiavenato (2000, p. 459) manifiesta que la remuneración total que recibe un trabajador está conformada por el salario y los costos de las compensaciones extrasalariales. Estas compensaciones extrasalariales comprenden los beneficios creados por ley, como las pensiones del seguro social, el seguro de paro forzoso, permiso por maternidad, vacaciones remuneradas, programa de alimentación, transporte, atención médica y seguro por accidentes laborales. Además, comprende algunos programas privados que no son de carácter obligatorio como las pensiones privadas, seguro médico y odontológico, planes de préstamos, subsidio para medicamentos, permisos remunerados y no remunerados y seguros colectivos. Los beneficios sociales, antes señalados, ofrecidos por algunas empresas, pueden ser financiados total o parcialmente por ellas y son proporcionados a sus trabajadores para ahorrarles esfuerzos o preocupaciones adicionales a las propias del puesto de trabajo. Estos beneficios constituyen de alguna manera medios para mantener la fuerza laboral de las empresas dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Por otra parte, la proporción de la remuneración total de los asalariados correspondiente a las compensaciones extrasalariales varía notablemente de un sector a otro, por ejemplo, es mayor en los sectores bien remunerados que en los mal remunerados, en el sector industrial que en el sector servicios, en los organismos públicos y transporte que en el comercio al detal. Las compensaciones extrasalariales en muchos casos son determinantes de la aceptación o rechazo de un empleo en determinada empresa. Supongamos que dos empresas pagan el mismo sueldo pero una de ellas ofrece mejores compensaciones

extrasalariales no obligatorias, obviamente, si todo lo demás se mantiene constante el trabajador preferirá la que ofrece las mejores compensaciones. Por tanto, para atraer personal cualificado las empresas que no ofrezcan buenas compensaciones extrasalariales deberán pagar un mayor salario, esto se aplica también en el sentido inverso, es decir, las empresas que proporcionen mejores compensaciones probablemente pagarán unos salarios menores.

9. El tamaño de la empresa

Las grandes empresas o las que tienen una alta cuota de mercado y, por tanto, unos beneficios económicos significativos pudieran pagar unos sueldos y salarios más altos. Esto se debería entre otras cosas a que los sindicatos en las empresas más grandes son más poderosos; los trabajadores pueden ser más productivos porque la cantidad de capital por trabajador es mayor y mejor, la especialización exige más formación en el trabajo y, además, los trabajadores necesitan menos supervisión que sus similares en las pequeñas empresas.

También, hay que agregar que las grandes empresas son en su mayoría más burocráticas y en consecuencia más formales mayores reglas, procedimientos y documentación escrita más descentralizadas y más complejas por lo que sus salarios tienden a ser mayores, y probablemente estén ubicadas en zonas metropolitanas, donde su costo de vida y transporte sean más onerosos (Daft, 2000, p. 168).

Las empresas grandes y estables pueden ofrecer condiciones de trabajo y empleo favorables, pagar salarios relativamente altos y abrir carreras laborales atractivas. Por el contrario, las empresas que se encuentran en un mercado difícil y competitivo y de un potencial tecnológico-

productivo bajo, presentan unas condiciones laborales precarias, bajos salarios, baja capacitación y alta rotación de la mano de obra (Pries, 2000, pp. 515-516).

Sin embargo, existen grandes empresas como las que elaboran sofisticados programas computacionales cuya mano de obra dedicada a tareas de diseño, I + D y algunas fases muy especializadas de fabricación, recibe una alta remuneración, el resto, dedicado a la producción y el mantenimiento, perciben unos salarios muy bajos y unas condiciones de trabajo muy difíciles. También, las grandes empresas que establecen agencias, sucursales o subsidiarias en algunos países en desarrollo optan por pagar unos bajos salarios hasta cinco veces inferior en comparación a los que pagan en sus sedes principales o casas matrices (Valdaliso y López, 2000, pp. 514-518).

10. Las relaciones laborales en Venezuela

Durante las últimas décadas América Latina ha transitado por una gran cantidad de cambios que lejos de despejar el panorama de las relaciones organización-empleado, más bien las han complicado. El tamaño de sus poblaciones, el nivel de industrialización alcanzado y la diversidad de estructuras socioeconómicas presentes en la región, entre otras, contribuyen a esta complejidad. A nivel político se ha pasado de gobiernos democráticos a dictaduras y se ha vuelto nuevamente a regímenes democráticos, tal como ha sucedido en Chile, Argentina, Bolivia, etc. En Venezuela, desde 1958, se ha contado con gobiernos de elección popular que han permitido promulgar leyes en beneficio de los trabajadores, y han manteniendo un clima favorable para el desarrollo del tejido empresarial.

El proceso de modernización en Latinoamérica se presenta a lo largo de la cadena de subcontratación de las empresas, por ejemplo, en Argentina las empresas pertenecientes a la industria automotriz y de autopartes que se encuentran en el nivel más bajo de la subcontratación, aplican rotación de tareas y polivalencia sólo de tipo horizontal, es decir, en tareas muy similares a un mismo nivel. En las empresas de segundo nivel de subcontratación la implementación se limita a reducción de inventarios y otras necesidades puntuales llevadas a cabo por algunos puestos o sectores de la empresa. Las empresas de primer nivel, consideradas como globalizadas, son las únicas donde se implantan enfoques modernos de producción como células de trabajo, enriquecimiento de los puestos de trabajo, etc. Venezuela presenta algunos rasgos diferentes de modernización con respecto a otros países de América Latina, entre ellos se pueden mencionar: los niveles de subcontratación y tamaño de las empresas, donde se visualiza un primer grupo conformado por empresas grandes que “delegan algunas tareas de calidad en los trabajadores, desarrollo de polivalencia y trabajo en equipo”. Un segundo grupo que incluye empresas del primer y segundo nivel en la línea de subcontratación que “delegan tareas de calidad sólo a algunos grupos de trabajadores de áreas escogidas”. Hay un tercer grupo de empresas donde sus estrategias de modernización incluyen poco a los trabajadores (Novick, 2000, p. 141).

Márquez *et al* (1995, p. 273) afirman que en Latinoamérica, y muy especialmente en Venezuela, se ha producido una disminución constante del empleo formal, debido a que las empresas pertenecientes a este sector los raciona con el fin de proteger los salarios de los empleados, o incluso los mismos trabajadores

bloquean la oferta de empleos para proteger sus salarios (teoría *insider-outsider*). Estudios realizados muestran que la educación y el sexo son las variables más importantes para la colocación de un trabajador en el sector formal o informal, "las personas con mayores niveles de educación tienden a hallar ocupación en el sector formal, en el que la capacitación es mejor remunerada. Así mismo, las mujeres de baja capacitación tienden a emplearse en el sector informal. En caso de que logren colocarse en el sector formal, las mujeres tienen una mayor tendencia a ocuparse en el sector público". También se observa que las personas que trabajan en el sector informal o en el sector público durante mucho tiempo, pareciera no ser fácilmente aceptadas en el sector privado formal.

11. Descripción de la empresa PROULA Medicamentos

PROULA Medicamentos es una compañía anónima fundada en 1992 y en operaciones de producción desde 1995. Está administrada bajo la responsabilidad de una junta directiva y se rige por sus estatutos, el código de comercio y las leyes de la República. Es una empresa de la Universidad de Los Andes (ULA) creada para desarrollar, producir y comercializar medicamentos genéricos y de marca. Posee una planta de 6.000 m² en un terreno de 13.000 m² ubicado en Lagunillas, municipio Sucre del Estado Mérida, allí laboran alrededor de 100 personas, profesionales y obreros especializados; adicionalmente, posee una oficina situada en la ciudad de Mérida.

La empresa tiene 142 especialidades farmacéuticas registradas, y actualmente ofrece a

los profesionales de la salud 42 medicamentos de alta calidad en 52 presentaciones de amplia aceptación en el mercado nacional.

Guiada por sus rigurosas normas de producción, calidad y sentido ético en el desempeño profesional, ha recibido la Certificación de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), otorgada por la División de Drogas, Medicamentos y Cosméticos del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS), desde agosto de 2001. De manera sistemática, supervisa y optimiza sus procesos y controles de calidad, apoyando el mantenimiento de la Certificación BPM. Para atender las exigencias del sector salud a nivel nacional, mantiene una política de actualización constante en la investigación, desarrollo y lanzamiento de nuevos productos de máxima calidad, ajustados a una política social que les hace económicamente asequibles por parte de la población venezolana. Actualmente, se apoya en la capacidad instalada en sus laboratorios y en el aporte de sus calificados profesionales. Igualmente, como empresa universitaria, mantiene estrecha relación y apoyo profesional con laboratorios especializados de la Facultad de Farmacia y la Facultad de Ciencias de la Universidad de Los Andes.

PROULA Medicamentos tiene por misión investigar, desarrollar, producir, distribuir y comercializar productos farmacéuticos, naturales y cosméticos de excelente calidad, para satisfacer las necesidades de sus clientes. Su visión de empresa es: Competir y lograr lugares de

liderazgo en escenarios nacionales de la industria farmacéutica, produciendo y comercializando medicamentos, productos naturales y cosméticos de excelente calidad, apegados a principios y valores éticos en favor de la salud y la economía de la sociedad venezolana.

Los valores y principios éticos sobre los cuales funciona la empresa son (PROULA Medicamentos, 2006):

Calidad: Mantenimiento de estrictas normas de calidad y desempeño en la elaboración de productos farmacéuticos utilizando instalaciones, equipos y suministros acordes a las normas nacionales e internacionales de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).

Trabajo en equipo: Estímulo a la meritocracia, avalando acciones afines a la responsabilidad y compromiso.

Sensibilidad social: Sostenimiento de políticas para que sus productos medicinales tengan un costo accesible para los venezolanos.

Innovación: Apoyo a la investigación científica y tecnológica en el sector salud, dentro y fuera del ámbito universitario, regional y nacional.

Competitividad: Activación de estrategias que proyecten los productos y faciliten su colocación hasta llegar al consumidor final con ventajas en calidad, precio y diversidad.

Respeto ambiental: Adopción de técnicas productivas de bajo impacto ambiental, propiciando el cumplimiento de las normas ambientales. Desempeño e interacción social a favor de los recursos naturales y el ambiente.

Bioética: Respeto por la vida y los estándares de bioética humana y social.

La empresa compete con 42 empresas transnacionales y 12 nacionales quienes vienen a solventar los requerimientos y exigencias de la salud en el país, y conjuga la formación académica de la Universidad de Los Andes, en el sector salud, con el desempeño gerencial y empresarial para superar dos obstáculos (PROULA Medicamentos, 2006):

El primero, la cuestionada capacidad universitaria para llevar adelante, de manera acertada, proyectos empresariales.

El segundo, la cuestionada efectividad de los medicamentos genéricos. Estos medicamentos se realizan con los mismos principios activos que los de afamadas marcas y vienen a satisfacer grandes sectores de la población, sin distinción de clase o condición socioeconómica, a precios más accesibles.

En el cuadro 1 se presenta una muestra de los principales productos que elabora PROULA Medicamentos.

En cuanto al proceso productivo, PROULA posee tres líneas de productos: sólidos, líquidos y antibióticos. La línea de antibióticos fabrica dos tipos de productos, los penicilínicos y los cefalosporínicos en dos presentaciones: polvo para suspensión y cápsulas.

12. Metodología

Este estudio es de carácter exploratorio-descriptivo, destinado a examinar las característi-

Cuadro 1
 Productos agrupados por líneas
 terapéuticas de PROULA Medicamentos

Línea terapéutica	Grupo
ANTIBIÓTICOS Y QUIMIOTERÁPICOS	PENICILINAS CEFALOSPORINAS MACRÓLIDOS TETRACICLINAS QUINOLONAS <hr/> ANTIHELMÍNTICOS
VITAMINAS Y SUPLEMENTOS MINERALES	VITAMINAS ÚNICAS POLIVITAMINAS
MEDICAMENTOS CON ACTIVIDAD RESPIRATORIA	MUCOLÍTICOS Y EXPECTORANTES <hr/> BRONCODILATADORES <hr/> ANTITUSÍGENOS
MEDICAMENTOS CON ACTIVIDAD GASTROINTESTINAL Y METABÓLICA	ANTIEMÉTICOS Y GASTROCINÉTICOS ANTIESPASMÓDICOS
ANALGÉSICOS Y ANTINFLAMATORIOS NO ESTEROIDEOS (AAINES)	ANALGÉSICOS Y ANTIPIRÉTICOS <hr/> ANALGÉSICOS ANTIPIRÉTICOS Y ANTINFLAMATORIOS <hr/> ANALGÉSICO USO EXTERNO
SEDANTES Y PSICOTRÓPICOS	ANTICONVULSIVANTES <hr/> TRANQUILIZANTES
MEDICAMENTOS CON ACCIÓN CARDIOVASCULAR Y RENAL	DIURÉTICOS <hr/> HIPOTENSORES
ANTIISTAMÍNICOS	ANTIISTAMÍNICOS

Fuente: PROULA Medicamentos (2006)

cas de los puestos de trabajo en la empresa PROULA Medicamentos. Específicamente, se concentra en las diferencias salariales con el fin de analizar los posibles efectos de tales divergencias en las relaciones laborales que mantiene dicha empresa con sus trabajadores.

En la investigación social se disponen de diversos instrumentos o técnicas para recolectar información entre ellos podemos mencionar:

- La observación
- La entrevista
- El cuestionario
- Análisis del contenido
- Escalas para medir actitudes
- Pruebas estandarizadas
- Archivos

En el presente trabajo de investigación se utilizaron la entrevista y el cuestionario.

Se realizaron cuatro entrevistas, una al Presidente de PROULA, otra a la Gerente de Seguridad e Higiene Industrial y dos a la Gerente de Recursos Humanos. Las entrevistas se realizaron en la planta de la empresa y en la sede principal situada en la ciudad de Mérida. Fueron entrevistas estructuradas en lo que respecta a sus preguntas pero las respuestas fueron abiertas, es decir, libres.

El cuestionario utilizado comprendió dos partes: la primera parte se refiere a los datos del trabajador y la segunda a las principales características de su puesto de trabajo. En esta segunda parte se formularon preguntas cerradas con varias alternativas de respuesta. Para la aplicación del cuestionario y tomando en cuenta que la población total objeto del presente estudio es de 96 personas, se decidió aplicarlo a toda la población empleados y operarios es decir, se realizó un censo.

13. Conclusiones

El tema de las relaciones laborales en el interior de las organizaciones es una materia compleja, donde intervienen un sinnúmero de factores entre los cuales cabe destacar la remuneración que un empleado recibe de un patrono como retribución por los servicios prestados, es decir, el salario. El salario representa una de las relaciones más enmarañadas entre el empleador y el empleado, puesto que para las empresas las plantillas de personal conforman una gran proporción de sus costos y, obviamente, éstas quieren mantenerlos lo más bajo posible; mientras que, para los trabajadores, éste es su medio de subsistencia y, por su parte, desean mantenerlo lo más alto posible.

El salario, sin embargo, no es un elemento aislado sino a su vez está condicionado por una gran cantidad de variables referidas, por una parte, a los atributos particulares de los empleados (edad, sexo o educación) y, por otra, a las peculiaridades propias de los puestos de trabajo que ofrece la organización (cualificaciones, sindicalización o compensaciones extrasalariales).

Ahora bien, de acuerdo con los resultados la investigación empírica realizada, las relaciones laborales que PROULA Medicamentos mantiene con sus trabajadores son relativamente estables. En concreto no se observaron diferencias salariales para las variables de edad, sexo y estado civil, así como tampoco para la

experiencia previa en otras empresas dado que esta variable no es significativa para PROULA en la contratación de personal y en la asignación de salarios.

En cuanto a la educación se observó que los conocimientos que posee el 50% del personal de la empresa son de nivel básico y medio (bachillerato). Esto puede significar que las tareas a realizar en los diferentes puestos de trabajo no requieren de personal profesional y especializado en algunas áreas, es decir, se aplican los principios de la Administración Científica del Trabajo (Taylorismo). Como era de esperarse los empleados con mayor nivel de educación tienen unos mayores salarios, este resultado se evidencia en la tabla salarial facilitada por la empresa, donde a partir del octavo nivel casi la totalidad de los empleados posee estudios universitarios y sus sueldos mensuales se inician a partir de 500\$ aproximadamente.

En cuanto al tipo de contrato se observaron diferencias salariales entre los trabajadores fijos y temporales, es decir, los trabajadores temporales ganan salario mínimo y no están en nómina, lo cual significa que no perciben los beneficios compensatorios a que tienen derecho los demás empleados.

Este resultado está en concordancia con los supuestos teóricos planteados acerca de los tipos de contrato, los cuales precisan que el salario para los trabajadores temporales puede ser mayor o menor que para los empleados fijos,

aunque la evidencia encontrada demuestra que los trabajadores temporales ganan menores salarios que los permanentes (McConnell *et al*, 2003, p. 311). Además, se encontró que el tipo de contrato está relacionado con la educación y la antigüedad en la empresa. También se obtuvo evidencia que el tipo de contrato no está relacionado con el sexo y la experiencia previa en otras empresas.

En lo que se refiere a la antigüedad, el Departamento de Recursos Humanos de la empresa indicó que existe una estabilidad casi absoluta para todo el personal, lo que es totalmente cierto porque la mayor parte del personal tiene más de cinco años laborando para la empresa. En lo concerniente a las diferencias salariales por antigüedad, parecieran estar solapadas por los ajustes realizados anualmente mediante decretos gubernamentales al salario mínimo, no obstante, PROULA posee una tabla de escalas salariales donde la antigüedad es un factor fundamental para el incremento salarial por escalafón. Incluso, se pudo apreciar que a un mismo nivel el empleado con mayor experiencia y antigüedad está situado en una escala mayor.

En las cualificaciones exigidas en los puestos de trabajo, se percibió que tanto las habilidades y destrezas manuales como las habilidades y

destrezas técnicas, están relacionadas con la educación, al igual que la monotonía en el trabajo. Se encontraron diferencias salariales de los empleados de PROULA con respecto a las cualificaciones exigidas en los puestos de trabajo. Los trabajadores asignados a puestos en los que son necesarias habilidades y destrezas manuales, perciben un menor salario que los asignados a puestos donde mayormente las habilidades necesarias son técnicas. De igual forma, en cargos donde son necesarios estudios universitarios el sueldo percibido es mayor.

Asimismo, se observó que el sindicato no tiene ningún poder dentro de la empresa, por tanto, no tiene influencia en los salarios que asigna PROULA a sus trabajadores. En consecuencia, no se notaron diferencias salariales producto de la presencia del sindicato en la empresa.

En lo que concierne a los salarios de eficiencia, podemos aseverar que los sueldos que paga PROULA a sus empleados son bastante ajustados, y que sólo es a partir del VI nivel² que los mismos comienzan a cubrir la cesta básica³. De ahí hasta el VIII nivel escasamente se supera dicho indicador y para los cargos gerenciales cambia el panorama llegando hasta los 2.029.933 bolívares.

Por otra parte, muchos de los accidentes que

² La empresa posee catorce niveles salariales y cinco escalafones en cada nivel.

³ Indicador nacional de las condiciones de vida que incluye además de los alimentos, los bienes y servicios fundamentales como vivienda, transporte, electricidad y agua. Para calcular el valor de la cesta básica, el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE) multiplica por dos el monto de la canasta alimentaria, con lo cual la cesta básica alcanzó 762.422,32 (354,62\$) bolívares en septiembre de 2005 (**El Nacional**, 2005).

ocurren en la empresa se registran en el área de mantenimiento de equipos, por lo que se recomienda a la empresa que el personal allí adscrito utilice guantes, casco, lentes y botas de seguridad. Empero, no se observaron diferencias salariales a consecuencia del riesgo de accidentes laborales o enfermedades profesionales en los trabajadores.

En el ámbito de las compensaciones extrasalariales se observaron diferencias salariales entre los empleados de PROULA producto de la discriminación por cargos para el bono de transporte, es decir, de acuerdo al cargo este beneficio es de mayor o menor cuantía.

En cuanto al tamaño de la empresa, PROULA pudiera ser considerada como una empresa mediana en Venezuela⁴ y, por tanto, teóricamente sus sueldos deberían ser mayores que en una pequeña empresa y menores que en una gran empresa. Sin embargo, para corroborar esto en la práctica se tendría que estudiar otras empresas del sector industrial y el área farmacéutica.

Dado que la ULA es el mayor y casi único accionista de PROULA, las pérdidas que pueda tener en algún trimestre son asumidas por la

Universidad a través de la Dirección de Fomento que es un ente que supervisa todas las empresas de la ULA. Por ejemplo, en el tercer trimestre de 2005 los ingresos de PROULA fueron 1.433.152.730,78 bolívares y los costos y gastos para ese período alcanzaron 1.536.270.105,81 bolívares (Consejo de Fomento de la ULA, 2006). Aunque PROULA este constituida jurídicamente como una empresa privada, se comporta en algunos casos como una empresa pública, lo que hace que los trabajadores salgan beneficiados en ciertos aspectos como las compensaciones extrasalariales, donde sabemos que son mayores en el sector público.

Las pérdidas obtenidas por la empresa pueden tener causas muy variadas, en cuanto a la distribución de personal se observa una gran cantidad de cargos y personal administrativo a diferencia del número de operarios y personal de operaciones. Algunas de estas funciones administrativas como contabilidad, auditoría, etc. podrían ser subcontratadas bajo la modalidad de *outsourcing*⁵. Esto permitiría tener un personal interno con mejor salario teoría de los salarios de eficiencia y por consiguiente más productivo.

⁴ En cuanto a los criterios para clasificar las micro, pequeñas y medianas empresas, podemos decir que varían de un país a otro, y suelen utilizarse parámetros como el número de trabajadores de la empresa, el monto del capital o el monto de sus activos. En la presente investigación se tomó como parámetro el número de trabajadores, en consecuencia, las MicroPyMES se podrían clasificar de la siguiente forma: microempresa: 1 < trabajadores <= 5; pequeña empresa: 5 < trabajadores <= 20; mediana empresa: 20 < trabajadores <= 100 (Corpoindustria, 1993).

⁵ Outsourcing o subcontratación consiste en “dejar en manos de profesionales externos, generalmente especialistas, la realización de determinadas funciones, que no son clave para la empresa, para así optimizar los recursos actuales y reducir costes”.

Y, en el área de producción a consecuencia de la gran cantidad de operaciones manuales y otras no cualificadas, la empresa se ve en la necesidad de utilizar personal temporal (planes extras de producción) y sobretiempo para cubrir sus pedidos y evitar las órdenes retrasadas (*back orders*, en inglés). Esta forma de actuar implica un incremento sustancial de los costos laborales por cuanto el trabajo temporal supone la contratación de más personal asalariado, mientras que el tiempo extra debe remunerarse con un 50% adicional del salario normal por hora. La empresa, por tanto, debería imperiosamente automatizar sus líneas de producción y utilizar nueva tecnología, de tal manera que minimice la contratación de personal temporal y el uso de las horas extraordinarias.

14. Referencias bibliográficas

- Adam, E. y Ebert, R. (1991). **Administración de la producción y las operaciones**. México: Editorial Prentice Hall.
- Bilbao, A. (1997). **El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable**. Madrid, España: Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de recursos humanos**. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Consejo de Fomento de la Universidad de Los Andes (2006). Disponible en: http://www2.ula.ve/fomento/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=40&limit=5&limitstart=10, Mérida, Venezuela.
- Corpoindustria (1993). **La micro, pequeña y mediana industria. Definición y características**. Maracay, Venezuela: CEDINCO.
- Costa, M. (2000). **Introducción a la Economía Laboral**. España: Ediciones de la Universidad de Barcelona.
- Daft, R. (2000). **Teoría y diseño organizacional**. México: International Thomson Editores.
- Venescopio, Venezuela en Cifras (2005). Canasta Alimentaria subió a Bs. 381.211,16. **El Nacional**, sábado 22 de octubre. Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://www.venescopio.org.ve/detalle.asp?ID=824>, (Consulta: julio 5 de 2006).
- Malo, M. y Albert, C. (1995). Diferencias salariales y valoración de la vida humana en España. **Revista Moneda y Crédito**, No. 201, España.
- Mankiw, G. (1998). **Principios de Macroeconomía**. España: Editorial McGraw-Hill, Madrid.
- Márquez, G.; FREIJE, S. y BETANCOURT, K. (1995). Reformas del mercado laboral ante la liberalización de la economía: el caso de Venezuela. **Reformas del mercado laboral ante la liberalización de la economía en América Latina**. Caracas, Venezuela: Gustavo Márquez, IESA-Banco Interamericano de Desarrollo.
- McConnell, C.; Brue, S. y Macpherson, D. (2003). **Economía laboral**. Barcelona, España: Editorial McGraw-Hill.
- Noori, H. y Radford, R. (1997). **Administración de producción y operaciones**. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo. Enrique de la Garza

Toledo (Coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: Fondo de Cultura Económica.

Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. Enrique de la Garza Toledo (Coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México. Fondo de Cultura Económica.

PROULA Medicamentos (2006). Disponible en:
<http://www.proulamed.com> - Mérida, Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (2004). **Ley de Alimentación para los Trabajadores** de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. Gaceta Oficial No. 38.094 del 27 de diciembre.

Valdaliso, J. y López, S. (2000). **Historia económica de la empresa**. Barcelona, España: Editorial Crítica, S. L.