

¿Deben las empresas dejar que los trabajadores elijan su salario?

Delegar la fijación de salarios en los trabajadores puede conducir a mejores resultados para todos

DISCURSO DE ASCENSOR

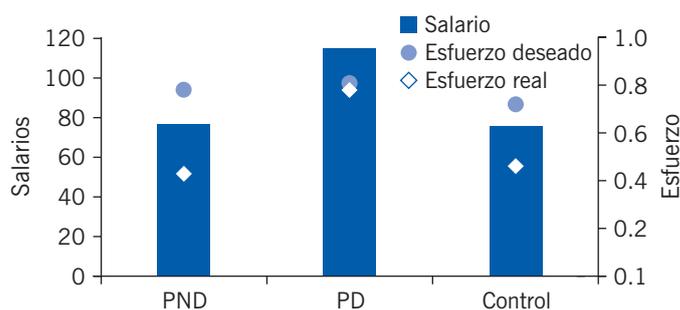
Los economistas predicen normalmente que las personas son de por sí egoístas; sin embargo, la evidencia experimental sugiere que a menudo no es así. En concreto, delegar una elección (como el salario) en la parte ejecutante puede imbuir en esta un sentido de responsabilidad que conduzca a una mejora de resultados tanto para la entidad que delega como para la parte ejecutante. Esta estrategia puede ser arriesgada, ya que algunas personas seguirán actuando de modo egoísta y provocando consecuencias adversas para la productividad y los ingresos. Un aspecto importante a tener en cuenta es, por tanto, cómo instigar el sentido de la responsabilidad en la parte ejecutante.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Según experimentos de laboratorio, delegar la elección del salario (y el esfuerzo) en el trabajador conduce a ingresos más altos para las empresas y trabajadores.
- + Las comparaciones sociales en relación con los derechos de delegación afectan a la conducta de los trabajadores; esto sugiere que las personas se preocupan intrínsecamente por cómo se las percibe en el entorno laboral.
- + Cuando uno es responsable de la determinación de un resultado, algo que promueve la delegación de responsabilidad en los trabajadores, uno tiende a comportarse de manera más prosocial (es decir, coopera).

Los salarios y la productividad aumentan con la delegación



Nota: «PND» = salario no delegado; «PD» = salario delegado; «Control» = sin posibilidad de delegar.

Fuente: según la figura 2.

IZA
World of Labor

Contras

- Tanto quien delega como la parte ejecutante pueden aprovechar estratégicamente la delegación para conseguir objetivos antisociales (o egoístas).
- Dar responsabilidad a alguien que tenga un interés propio en relación con el esfuerzo esperado tiene sus riesgos, ya que esta persona puede elegir no esforzarse mucho, lo que hará que quien delega sufra las consecuencias.
- La evidencia empírica sobre los efectos de la delegación del salario es escasa, ya que, en la vida real, son muy pocas las empresas que han delegado la decisión sobre la fijación del salario en sus empleados.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las pruebas de laboratorio indican que la productividad aumenta cuando a un trabajador se le concede el derecho de fijar su propio salario. Esto puede conducir a mayores beneficios para la empresa y el trabajador. Sin embargo, es importante tener en cuenta los posibles efectos negativos de los trabajadores egoístas, así como los de las empresas que tratan de conseguir ventajas para sí. Aún así, delegar las opciones de salarios u otras decisiones laborales puede arrojar dividendos. Un aspecto clave relacionado con la delegación es la transferencia asociada de responsabilidad. En este sentido, ser responsable de las decisiones puede fomentar el comportamiento prosocial (o cooperativo).