



Artículo

Retorno do investimento em formação da pequena empresa em Cartagena

Martha Yanez Contreras^{a,*} y Karina Acevedo Gonzalez^b^aDocente e pesquisadora, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade de Cartagena, Cartagena, Colômbia^bJovem pesquisadora, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade de Cartagena, Cartagena, Colômbia

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial do artigo:

Recebido a 12 de julho de 2012

Aceite a 16 de setembro de 2013

Classificação JEL:

D92

J24

M53

Palavras-chave:

Formação

Método Generalizado dos Momentos

Retorno do investimento em formação

Variáveis instrumentais

Clasificación JEL:

D92

J24

M53

Palabras clave:

Entrenamiento

Método Generalizado de los Momentos

Retorno de la inversión en entrenamiento

Variables instrumentales

JEL Classification:

D92

J24

M53

Keywords:

Training

Generalized Method of Moments

Training return-on-investment

Instrumental variables

RESUMO

O investimento em formação é um importante determinante da produtividade e eficiência no trabalho. O presente artigo mostra os resultados da estimativa da taxa de retorno do investimento em formação da pequena empresa industrial em Cartagena. A metodologia proposta é a estimativa de uma função de produção Cobb Douglas, uma função de salários e uma função de custos de formação, funções estimadas através de modelos de efeitos fixos com variáveis instrumentais a partir do Método Generalizado dos Momentos. Os resultados mostram que um aumento em 10% nas horas de formação melhora a produtividade em 4,5%, mas essas não tem impacto sobre os salários. A taxa de retorno obtida é de 6,2% com uma taxa de depreciação de 17%.

© 2013 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España. Todos os direitos reservados.

Retorno de la inversión en entrenamiento de la pequeña empresa en Cartagena

RESUMEN

La inversión en entrenamiento es un importante determinante de la productividad y eficiencia laboral. El presente artículo muestra los resultados de la estimación de la tasa de retorno de la inversión en entrenamiento en las pequeñas empresas industriales de Cartagena. La metodología propuesta es la estimación de una función de producción Cobb Douglas, una función de salarios y una función de costos de entrenamiento, funciones estimadas mediante modelos de efectos fijos con variables instrumentales a partir del método generalizado de los momentos. Los resultados muestran que un incremento en un 10% en las horas de entrenamiento aumenta la productividad en 4,5%, pero estas no tienen impacto sobre los salarios. La tasa interna de retorno obtenida es del 6,2% con una tasa de depreciación de 17%.

© 2013 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España. Todos los derechos reservados.

Training Return-on-Investment in the small enterprise in Cartagena

ABSTRACT

On the job training is a crucial factor in terms of productivity and labor efficiency. This article presents the results of calculating the return-on-investment in training in small industries in Cartagena. The proposed methodology is the estimation of a Cobb Douglas function, a wages function and a costs function, functions estimated through fixed effects regressions with instrumental variables implemented with a system-Generalized Method of Moments estimator. The results show that an increase of 10% in the hours of training, lead to an increase of 4.5% in the productivity, but does not have an impact on wages. The return rate obtained is roughly of 6.2%, with a depreciation rate of 17%.

© 2013 Universidad ICESI. Published by Elsevier España. All rights reserved.

*Autor para correspondencia.

Piedra de Bolívar, avenida del Consulado, calle 30, N.º 48-152, Cartagena, Colombia.

Correo electrónico: myanezc@unicartagena.edu.co (M. Yanez Contreras).

1. Introdução

O retorno do investimento em capital humano é um tema que tem atraído a atenção de um grande número de economistas que têm elaborado uma extensa e sólida literatura sobre o tema, sobretudo aquela que indaga pelo estudo dos retornos da educação. Porém, nos últimos anos o investimento em formação tem gerado um crescente interesse devido ao facto de se ter provado que os retornos da mesma podem ser substancialmente mais altos do que a educação, pelo menos a curto prazo.

Segundo a literatura teórica e empírica, cujo maior desenvolvimento se encontra nas contribuições de Becker (1962, 1964); Mincer (1958, 1962, 1974) e Schultz (1961, 1962), a formação proporcionada pelas empresas pode ser de carácter geral ou específico. A primeira é útil para um amplo número de empresas, portanto tem o potencial de aumentar a produtividade tanto para a empresa que realiza o investimento como para as restantes; enquanto a formação específica só é aproveitável pela empresa que realiza o investimento.

A divisão entre formação geral e específica tem interessantes envolvimento que foram abordados a partir de uma abordagem principalmente teórica: num cenário de concorrência perfeita, sem barreiras para a mobilidade dos empregados, as empresas não têm incentivos para investir em formação geral do trabalhador pelo facto de todo o retorno ser absorvido por este, ou seja, a maior produtividade adquirida pelo trabalhador reflecte-se num aumento em igual proporção no seu salário. Num mercado de concorrência imperfeita, no qual há externalidades entre empresas e assimetria de informação, os trabalhadores e empregadores compartilham o retorno do investimento, desse modo as empresas têm incentivos para proporcionar formação geral. Por outras palavras, a imperfeição do mercado permite aos empregadores fixar um salário inferior à produtividade do trabalhador.

Por sua vez, a abordagem empírica da formação deixa de lado a discussão principal sobre quem assume os custos, para centrar a sua análise no retorno desse investimento sobre os salários e a produtividade. Cabe destacar que o estudo empírico dos retornos do investimento em formação é uma tarefa complexa devido ao facto de a medição da formação ser ainda um assunto em construção e devido à presença de obliquidades de selecção e endogeneidade na amostra. A dificuldade na medição da formação surge porque muitos trabalhadores recebem formação de forma informal e não é possível quantificá-la directamente, além disso estes tendem a reportar menos intensidade de formação que os empregadores (Barron, Black e Loewenstein, 1997). No entanto, a selecção de trabalhadores em formação está correlacionada com as habilidades inobserváveis destes, como tal, o impacto nos salários e na produtividade não só reflecte o efeito da formação mas também o efeito das habilidades dos trabalhadores.

Na análise da taxa de retorno da formação emprega-se, frequentemente, a metodologia proposta por Mincer (1974) para o estudo da contribuição da educação sobre os salários, que consiste em estimar equações pelas quais o retorno desse investimento é estimado a partir do parâmetro que acompanha a variável educação na função do logaritmo dos salários. Ainda que esta abordagem seja útil, tem importantes limitações pelo facto de em mercados imperfeitos os salários não reflectirem a produtividade do trabalho, como tal, o retorno em salários diz pouco sobre os efeitos da formação sobre a produtividade.

Para evitar as limitações da abordagem de Mincer, o presente artigo utiliza o procedimento usado por Almeida e Carneiro (2008) e López e Teixeira (2010) no qual se estimam de forma independente uma função de produção, uma função de salários e uma função de custos de formação. Com a estimativa das duas primeiras funções é possível analisar independentemente o impacto da formação sobre a produtividade e sobre o salário e, por esta via, estimar uma taxa de retorno mais ajustada às condições de mercado imperfeitas. Para fazer frente à obliquidade de selecção e à endogeneidade, essas funções

são estimadas através de modelos de efeitos fixos com variáveis instrumentais a partir do Método Generalizado dos Momentos (MGM).

Em síntese, o objectivo deste artigo é estimar a taxa de retorno das pequenas empresas industriais na cidade de Cartagena das Índias (Colômbia). Em particular, este artigo responde à seguinte pergunta: Qual é o retorno do investimento em formação das pequenas empresas industriais da cidade de Cartagena das Índias? A sistematização desta pergunta permite obter informação adicional relativamente às características gerais do investimento em formação das pequenas empresas em Cartagena, tais como tipo, duração, custos, condições e restrições impostas pelas empresas para reter aos trabalhadores qualificados. A fonte de informação utilizada é de tipo primário (pesquisas) relativamente ao período 2008-2010.

O presente artigo divide-se em cinco secções. Na primeira faz-se um percurso das contribuições teóricas e empíricas sobre o retorno em formação nas empresas. Na segunda expõe-se a metodologia. Na terceira examina-se a magnitude e características do investimento em formação em Cartagena. Na quarta apresentam-se os resultados da modelação econométrica, e na última esboçam-se as conclusões.

2. Aproximações teóricas e empíricas do investimento em formação

Nesta secção elabora-se uma análise das contribuições sobre o investimento em formação das empresas, a partir de uma perspectiva teórica e empírica. Primeiro faz a distinção entre formação geral e formação específica, para analisar quem assume os custos da formação; depois, apresenta evidência da magnitude do impacto deste investimento sobre os salários e produtividade.

2.1. O investimento em formação geral e específica

O auge no estudo do investimento em formação no trabalho deriva-se do trabalho de Becker (1962) no qual se distingue entre formação geral e formação específica. A primeira tem o potencial de aumentar a produtividade tanto na empresa que a promoveu como em muitas outras, enquanto a segunda só é aproveitável pela empresa que realiza o investimento.

A distinção entre formação geral e específica permitiu a Becker obter conclusões sobre quem assume os custos e quem se apropria dos benefícios considerando condições de concorrência perfeita. Em particular, Becker sugere que as empresas não têm incentivos para dar formação pelo facto de todo o retorno do investimento ser apropriado pelo trabalhador, devido ao aumento no seu salário em igual proporção que o aumento na sua produtividade. Consequentemente, só terá formação geral se os trabalhadores assumirem todos os custos.

Estas conclusões foram previamente formuladas por Pigou (1912), ainda que este autor não distinga entre formação geral e específica, e considere um mecanismo diferente pelo qual as empresas não têm incentivos para dar formação: os trabalhadores podem renunciar para trabalhar em outras empresas. Destaca-se que para Becker, a rotação no trabalho é independente do investimento de formação geral já que os trabalhadores assumem todos os custos e obtêm todos os retornos.

Deste modo, o modelo de Becker propõe que o investimento em formação específica seja compartilhado entre os trabalhadores e empregadores pelo facto de ambos partilharem os retornos. No entanto, estes investimentos partilhados ocorrem esperando que a relação de trabalho seja suficientemente longa para ambos. Em particular, Becker defende que a decisão de quanto investe cada participante depende da relação entre os salários e a taxa de rotação no trabalho, benefícios e taxa de demissão, e outros factores como a atitude face ao risco, os custos de financiamento e as preferências pela liquidez.

Contrariamente às propostas de Becker, que sugerem que as empresas não financiem a formação geral, na literatura é possível en-

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/997978>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/997978>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)