

Modelos Hedónicos y Evaluación de Puestos

Valorando Características del Trabajo

EC3003B - Economía Laboral Aplicada

Tecnológico de Monterrey

Martes 17 de febrero, 2025 | 3-5pm

Contenido

- 1 Introducción
- 2 Teoría de Diferenciales Compensatorios
- 3 El Modelo Hedónico
- 4 Implementación
- 5 Aplicación al Proyecto
- 6 Resumen

Ecuación de Mincer:

- Salario depende de características del **trabajador**
- Educación, experiencia, género...

Ecuación de Mincer:

- Salario depende de características del **trabajador**
- Educación, experiencia, género...

Modelo hedónico:

- Salario también depende de características del **puesto**
- Riesgo, condiciones, responsabilidad, complejidad...

De Mincer a Hedónicos

Ecuación de Mincer:

- Salario depende de características del **trabajador**
- Educación, experiencia, género...

Modelo hedónico:

- Salario también depende de características del **puesto**
- Riesgo, condiciones, responsabilidad, complejidad...

Conexión con el proyecto

El sistema de evaluación por puntos (E3) es esencialmente un modelo hedónico: asignamos valor a características del puesto.

Al finalizar, podrás:

- 1 Entender la teoría de diferenciales compensatorios
- 2 Especificar un modelo hedónico de salarios
- 3 Interpretar coeficientes como “precios implícitos”
- 4 Conectar con metodología de evaluación por puntos
- 5 Aplicar al proyecto de compensaciones

La Idea de Adam Smith (1776)

“Los salarios varían con la facilidad o dificultad, la limpieza o suciedad, la honorabilidad o deshonra del empleo.”

La Riqueza de las Naciones, Libro I, Cap. X

La Idea de Adam Smith (1776)

“Los salarios varían con la facilidad o dificultad, la limpieza o suciedad, la honorabilidad o deshonor del empleo.”

La Riqueza de las Naciones, Libro I, Cap. X

Diferenciales compensatorios:

- Trabajos con características **negativas** pagan mas
- Trabajos con características **positivas** pagan menos
- El mercado “compensa” por condiciones desagradables

Ejemplos de Diferenciales

Característica	Signo esperado	Ejemplo
Riesgo de accidente	+	Mineria, construccion
Trabajo nocturno	+	Seguridad, hospitales
Condiciones climaticas	+	Campo, exteriores
Prestigio	-	Academia, gobierno
Flexibilidad horaria	-	Consultoria
Estabilidad	-	Sector público

Ejemplos de Diferenciales

Característica	Signo esperado	Ejemplo
Riesgo de accidente	+	Minería, construcción
Trabajo nocturno	+	Seguridad, hospitales
Condiciones climáticas	+	Campo, exteriores
Prestigio	-	Academia, gobierno
Flexibilidad horaria	-	Consultoría
Estabilidad	-	Sector público

Para la empresa cliente

Trabajo de campo (condiciones difíciles) vs oficina (comodidad) → debería reflejarse en compensación.

Modelo hedónico de salarios:

$$\ln(w_i) = \alpha + \mathbf{X}_i' \boldsymbol{\beta} + \mathbf{Z}_i' \boldsymbol{\gamma} + \varepsilon_i$$

Donde:

- \mathbf{X}_i : Características del **trabajador** (educación, experiencia)
- \mathbf{Z}_i : Características del **puesto** (riesgo, autonomía, responsabilidad)
- $\boldsymbol{\gamma}$: “Precios implícitos” de las características del puesto

Modelo hedónico de salarios:

$$\ln(w_i) = \alpha + \mathbf{X}_i' \boldsymbol{\beta} + \mathbf{Z}_i' \boldsymbol{\gamma} + \varepsilon_i$$

Donde:

- \mathbf{X}_i : Características del **trabajador** (educación, experiencia)
- \mathbf{Z}_i : Características del **puesto** (riesgo, autonomía, responsabilidad)
- $\boldsymbol{\gamma}$: “Precios implícitos” de las características del puesto

Interpretación de γ_j

Diferencial salarial asociado con la característica j del puesto, *controlando por* características del trabajador.

Sistema de puntos (WorldatWork):

$$\text{Puntos}_j = \sum_{f=1}^F w_f \cdot \text{Nivel}_{jf}$$

Conexión con Evaluación por Puntos

Sistema de puntos (WorldatWork):

$$\text{Puntos}_j = \sum_{f=1}^F w_f \cdot \text{Nivel}_{jf}$$

Equivalencia con modelo hedónico:

$$\ln(w_i) = \alpha + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \gamma \cdot \text{Puntos}_j + \varepsilon_i$$

O con factores individuales:

$$\ln(w_i) = \alpha + \mathbf{X}'_i \boldsymbol{\beta} + \sum_{f=1}^F \gamma_f \cdot \text{Factor}_{jf} + \varepsilon_i$$

Los γ_f son los “precios” que el mercado asigna a cada factor compensable.

ENOE incluye:

- Sector de actividad (SCIAN)
- Tamaño de empresa
- Tipo de contrato
- Sindicalización
- Horario (diurno, nocturno, mixto)

ENOE incluye:

- Sector de actividad (SCIAN)
- Tamaño de empresa
- Tipo de contrato
- Sindicalización
- Horario (diurno, nocturno, mixto)

```
* Modelo hedónico básico
reg ln_salario escolaridad experiencia experiencia2 ///
    i.sector i.tamano_empresa sindicalizado ///
    nocturno riesgoso, robust
```


Ejemplo con ENIGH

```
* Crear indicadores de características del puesto
gen nocturno = (turno == 2)
gen tamano_grande = (num_empleados > 50)
gen sector_riesgoso = inlist(scian, 21, 23) // Minería, Construcción

* Modelo hedónico
reg ln_salario escolaridad experiencia experiencia2 ///
    nocturno tamano_grande sector_riesgoso ///
    i.formal, robust

* Interpretación
di "Prima por trabajo nocturno: " %5.1f (exp(_b[nocturno])-1)*100 "%"
di "Prima por sector riesgoso: " %5.1f (exp(_b[sector_riesgoso])-1)*100 "%"
```

Variable	Coeficiente	Prima (%)
Escolaridad	0.085***	8.9 % / año
Experiencia	0.032***	–
Trabajo nocturno	0.08**	8.3 %
Sector riesgoso	0.12***	12.7 %
Empresa grande	0.15***	16.2 %
Sindicalizado	0.10***	10.5 %
Formal	0.28***	32.3 %

Los diferenciales compensatorios existen y son sustanciales.

Los 5 Factores de WorldatWork

① Conocimientos y habilidades

- Educación formal, experiencia específica, certificaciones

② Complejidad y solución de problemas

- Grado de análisis requerido, creatividad, ambigüedad

③ Responsabilidad e impacto

- Presupuesto manejado, decisiones, consecuencias de errores

④ Condiciones de trabajo

- Riesgo físico, ambiente, esfuerzo, horarios

⑤ Supervisión (ejercida y recibida)

- Personal a cargo, autonomía, reporte

De Factores a Puntos a Salarios

Proceso del proyecto:

- 1 **E2 (Fichas):** Documentar responsabilidades y requisitos
- 2 **E3 (Evaluacion):** Asignar puntos por factor

$$\text{Puntos}_j = \sum_{f=1}^5 w_f \cdot \text{Nivel}_{jf}$$

- 3 **E4 (Tabulador):** Estimar relación puntos-salario

$$\ln(\text{Salario}) = \alpha + \beta \cdot \text{Puntos}$$

- 4 **E5 (Politica):** Definir rangos y reglas

Estimación de Línea de Política

```
* Datos simulados de la empresa cliente
* (En el proyecto usaran datos reales)

* Crear variables
gen ln_salario_puesto = ln(salario_medio_puesto)

* Regresión puntos -> salario (línea de politica)
reg ln_salario_puesto puntos_totales

* Graficar
scatter ln_salario_puesto puntos_totales || ///
    lfit ln_salario_puesto puntos_totales, ///
    title("Línea de Política Salarial") ///
    xtitle("Puntos del puesto") ytitle("Log(Salario)")
```

Ejemplo: Estructura de la Empresa

Puesto	Conoc.	Compl.	Resp.	Cond.	Total
Ayudante general	1	1	1	3	150
Aux. laboratorio	2	2	2	2	250
Supervisor campo	3	3	3	3	400
Coordinador	4	4	4	2	500
Director	5	5	5	1	600

Notas:

- Ayudante: bajo conocimiento, pero condiciones difíciles
- Director: alto conocimiento, pero condiciones cómodas
- Los puntos ponderan todos los factores

Teoría:

- Diferenciales compensatorios
- Salario = $f(\text{trabajador, puesto})$
- Mercado asigna “precios”

Aplicación:

- 5 factores WorldatWork
- Sistema de puntos
- Línea de política salarial

Conexión con E2 y E3

El modelo hedónico justifica teóricamente el sistema de evaluación por puntos que implementaremos en el proyecto.

¿Preguntas?

Próxima Sesión:
M07: Selección de Heckman

Miercoles 18 de febrero, 3-5pm

Entrega E2 (Fichas): Miercoles 11:59pm