

Índice

| | |
|---|----------|
| M11: Integración del Proyecto I - Notas del Instructor | 1 |
| Información General | 1 |
| Objetivos | 1 |
| Puntos Clave | 1 |
| Distribución del Tiempo | 2 |
| Actividad en Clase | 2 |
| Errores Comunes de Estudiantes | 3 |
| Ejemplo de Diagnóstico Esperado | 3 |
| Conexión con E5: Política Salarial | 4 |
| Preguntas de Discusión | 4 |
| Checklist de Preparación | 4 |
| Materiales de Apoyo | 4 |
| Nota sobre Transición a Python | 5 |

M11: Integración del Proyecto I - Notas del Instructor

Información General

| Campo | Valor |
|-------------------------------|--|
| Módulo | M11 |
| Tema | Integración de E1-E4 en Diagnóstico de Equidad |
| Fecha | Martes 24 de febrero, 2025 |
| Horario | 3:00 - 5:00 PM |
| Prerrequisito | E1-E4 completados |
| Entregable relacionado | E4 (Tabulador) se entrega mañana |

Objetivos

1. Recapitular herramientas aprendidas en M01-M10
2. Integrar E1-E4 en un análisis coherente
3. Realizar diagnóstico de equidad (interna, externa, individual)
4. Estimar costos de ajuste salarial
5. Preparar terreno para E5 (Política Salarial)

Puntos Clave

1. Tres dimensiones de equidad

| Dimensión | Pregunta | Herramienta |
|-------------------|------------------------------|---------------------------|
| Interna | ¿Salarios siguen los puntos? | Regresión puntos-salario |
| Externa | ¿Competitivos vs mercado? | Compa-ratio, Market Index |
| Individual | ¿Hay discriminación? | Oaxaca-Blinder, cuantiles |

2. Criterios de diagnóstico

Equidad interna: - R^2 (puntos vs salario) > 0.70: Buena consistencia - Outliers < 10% de empleados - Midpoint progression 20-30%

Competitividad externa: - Market Index 95-105%: Alineado - % debajo del mínimo < 10%

Equidad individual: - Brecha controlada < 3%: Aceptable - Brecha controlada > 5%: Requiere acción

3. De diagnóstico a acción

- Cada hallazgo debe llevar a una recomendación
- Priorizar por impacto y costo
- Considerar restricciones presupuestarias

Distribución del Tiempo

| Tiempo | Actividad |
|-----------|--|
| 3:00-3:20 | Recapitulación del curso y conexión E1-E4 |
| 3:20-3:40 | Framework de diagnóstico de equidad |
| 3:40-4:00 | Demo Stata: análisis integrado |
| 4:00-4:10 | Pausa |
| 4:10-4:40 | Actividad en equipos: diagnóstico preliminar |
| 4:40-4:55 | Puesta en común y discusión |
| 4:55-5:00 | Cierre, instrucciones E5 |

Actividad en Clase

Instrucciones para equipos:

1. **Cargar sus datos** de E3 y E4
2. **Calcular:**
 - Correlación puntos-salario

- Market Index
 - Compa-ratio promedio
 - Brecha de género (con y sin controles)
3. **Identificar:**
- 3 puestos críticos (bajo mercado)
 - Empleados outliers
4. **Entregar:** Tabla resumen + 3 hallazgos principales

Formato de entrega:

EQUIPO: [Nombre]

1. Correlación puntos-salario: ___
2. Market Index: ___
3. Compa-ratio promedio: ___
4. Brecha de género bruta: ___
5. Brecha de género controlada: ___

HALLAZGO 1: [1 párrafo]

HALLAZGO 2: [1 párrafo]

HALLAZGO 3: [1 párrafo]

Errores Comunes de Estudiantes

| Error | Corrección |
|---------------------------------------|--|
| Confundir brecha bruta con controlada | Enfatizar que la bruta incluye diferencias de puesto |
| Interpretar R^2 bajo como problema | Puede ser normal si hay variación legítima |
| Olvidar que Market Index es ponderado | Usar número de empleados como peso |
| Proponer ajustes sin considerar costo | Siempre estimar impacto presupuestario |

Ejemplo de Diagnóstico Esperado

Hallazgo 1: Equidad Interna

“La correlación puntos-salario es 0.82, indicando buena consistencia interna. Sin embargo, identificamos 12 empleados (7%) con salarios >15% desviados del predicho, principalmente en el área técnica.”

Hallazgo 2: Competitividad

“El Market Index de 94% indica que la empresa paga ligeramente por debajo del mercado. Los puestos de Técnico Laboratorista (compa-ratio 91%) y Supervisor de Campo (90%) presentan mayor riesgo de rotación.”

Hallazgo 3: Equidad de Género

“La brecha de género bruta es 8%, pero al controlar por puesto y antigüedad se reduce a 4%. Esto sugiere que parte de la brecha se explica por segregación ocupacional, pero persiste una brecha ‘pura’ que requiere atención.”

Conexión con E5: Política Salarial

El diagnóstico de hoy es insumo directo para E5:

| Diagnóstico | → | Elemento de Política |
|-------------------|---|-------------------------------|
| Market Index bajo | → | Estrategia de posicionamiento |
| Outliers | → | Proceso de ajustes |
| Brecha de género | → | Política de equidad |
| Costo de ajuste | → | Plan de implementación |

Preguntas de Discusión

1. “Si el presupuesto solo permite ajustar el 50% de los casos, ¿cómo priorizarían?”
2. “¿Es más grave una brecha de género del 10% o un Market Index del 85%?”
3. “Un puesto tiene compa-ratio de 75% pero cero rotación. ¿Es un problema?”

Checklist de Preparación

Antes de la clase, verificar que los estudiantes tengan: - [] Datos de E3 (puntos por puesto) en formato .dta o .xlsx - [] Datos de E4 (benchmark de mercado) - [] Stata instalado y funcionando - [] Comandos `oaxaca` y `sqreg` disponibles (`ssc install oaxaca`)

Materiales de Apoyo

- Template de diagnóstico en `templates/diagnostico_equidad.docx`
- Dataset de ejemplo en `datos/empresa_ejemplo.dta`

- Código base en `actividades/M11_demo_clase.do`
-

Nota sobre Transición a Python

A partir de M12, los módulos usan Python/Jupyter: - Recordar a estudiantes que instalen Anaconda si no lo tienen - Verificar acceso a Google Colab como alternativa - Los métodos de inferencia causal (DiD, RDD, Synth) tienen mejor soporte en Python

Última actualización: Febrero 2025