

Índice

M06: Modelos Hedónicos y Evaluación de Puestos - Notas del Instructor	1
Información General	1
Objetivos	1
Puntos Clave	1
Distribución del Tiempo	2
Conexión con Proyecto	2
Preguntas para Discusión	2

M06: Modelos Hedónicos y Evaluación de Puestos - Notas del Instructor

Información General

Campo	Valor
Módulo	M06
Tema	Modelos Hedónicos / Job Evaluation
Fecha	Martes 17 de febrero, 2025
Horario	3:00 - 5:00 PM
Entregable	E2 (Fichas) se entrega mañana

Objetivos

1. Conectar teoría de diferenciales compensatorios con práctica
2. Especificar modelo hedónico de salarios
3. Interpretar coeficientes como “precios implícitos”
4. Vincular con sistema de evaluación por puntos (E3)
5. Preparar terreno conceptual para el proyecto

Puntos Clave

1. Diferenciales compensatorios

- Adam Smith (1776): trabajos desagradables pagan más
- El mercado “compensa” por condiciones adversas
- Ejemplo: campo vs oficina en la empresa cliente

2. El modelo hedónico

$$\ln(w) = \alpha + X'\beta + Z'\gamma + \varepsilon$$

- X = características del trabajador - Z = características del puesto - γ = precios implícitos de las características

3. Conexión con evaluación por puntos

- Los factores compensables son las “Z” del modelo hedónico
- Los pesos de los factores son los “γ” estimados del mercado
- La línea de política es: $\ln(\text{Salario}) = \alpha + \beta \times \text{Puntos}$

Distribución del Tiempo

Tiempo	Actividad
3:00-3:15	Teoría de diferenciales compensatorios
3:15-3:40	Especificación del modelo hedónico
3:40-4:00	Demo con ENIGH
4:00-4:10	Pausa
4:10-4:35	Simulación sistema de puntos
4:35-4:55	Conexión con E2 y E3
4:55-5:00	Cierre, recordatorio E2

Conexión con Proyecto

Este módulo es CRÍTICO para el proyecto porque: 1. Justifica teóricamente el sistema de puntos 2. Explica por qué diferentes puestos merecen diferentes salarios 3. Conecta directamente con E3 (Evaluación por Puntos)

Los 5 factores de WorldatWork: 1. Conocimientos y habilidades 2. Complejidad y solución de problemas 3. Responsabilidad e impacto 4. Condiciones de trabajo 5. Supervisión (ejercida y recibida)

Preguntas para Discusión

1. “¿Por qué un Director gana más que un Supervisor si el Supervisor trabaja en campo con condiciones difíciles?”
2. “¿Cómo justificarían que el factor ‘condiciones de trabajo’ solo tenga 20% de peso?”
3. “Si el mercado paga prima por trabajo nocturno, ¿debería la empresa también?”

Última actualización: Febrero 2025