

Modelos Hedonicos y Evaluacion de Puestos

Valorando Caracteristicas del Trabajo

EC3003B - Economia Laboral Aplicada

Tecnologico de Monterrey

Martes 17 de febrero, 2025 | 3-5pm

Contenido

- 1 Introduccion
- 2 Teoria de Diferenciales Compensatorios
- 3 El Modelo Hedonico
- 4 Implementacion
- 5 Aplicacion al Proyecto
- 6 Resumen

Ecuacion de Mincer:

- Salario depende de características del **trabajador**
- Educacion, experiencia, genero...

Ecuacion de Mincer:

- Salario depende de características del **trabajador**
- Educacion, experiencia, genero...

Modelo hedonico:

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

Ecuacion de Mincer:

- Salario depende de características del **trabajador**
- Educacion, experiencia, genero...

Modelo hedonico:

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

Conexion con el proyecto

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

Al finalizar, podras:

- 1 Entender la teoria de diferenciales compensatorios
- 2 Especificar un modelo hedonico de salarios
- 3 Interpretar coeficientes como “precios implicitos”
- 4 Conectar con metodologia de evaluacion 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 deshonra del empleo.”

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

Diferenciales compensatorios:

- Trabajos con características **negativas** pagan más
- 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 publico |

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 publico |

Para la empresa cliente

Trabajo de campo (condiciones dificiles) vs oficina (comodidad) → deberia reflejarse en compensacion.

Modelo hedonico de salarios:

$$\ln(w_i) = \alpha + X_i'\beta + Z_i'\gamma + \varepsilon_i$$

Donde:

- X_i : Características del **trabajador** (educacion, experiencia)
- Z_i : Características del **puesto** (riesgo, autonomia, responsabilidad)
- γ : “Precios implícitos” de las características del puesto

Modelo hedonico de salarios:

$$\ln(w_i) = \alpha + X_i'\beta + Z_i'\gamma + \varepsilon_i$$

Donde:

- X_i : Características del **trabajador** (educacion, experiencia)
- Z_i : Características del **puesto** (riesgo, autonomia, responsabilidad)
- γ : “Precios implícitos” de las características del puesto

Interpretacion de γ_j

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

Sistema de puntos (WorldatWork):

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

Conexion con Evaluacion por Puntos

Sistema de puntos (WorldatWork):

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

Equivalencia con modelo hedonico:

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

O con factores individuales:

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

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

ENOE incluye:

- Sector de actividad (SCIAN)
- Tamano de empresa
- Tipo de contrato
- Sindicalizacion
- Horario (diurno, nocturno, mixto)

ENOE incluye:

- Sector de actividad (SCIAN)
- Tamano de empresa
- Tipo de contrato
- Sindicalizacion
- Horario (diurno, nocturno, mixto)

```
* Modelo hedonico basico
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

- Educacion formal, experiencia especifica, certificaciones

② Complejidad y solucion de problemas

- Grado de analisis requerido, creatividad, ambigüedad

③ Responsabilidad e impacto

- Presupuesto manejado, decisiones, consecuencias de errores

④ Condiciones de trabajo

- Riesgo fisico, ambiente, esfuerzo, horarios

⑤ Supervision (ejercida y recibida)

- Personal a cargo, autonomia, reporte

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 relacion puntos-salario

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

- 4 E5 (Politica): Definir rangos y reglas

Estimacion de Linea de Politica

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

* Crear variables
gen ln_salario_puesto = ln(salario_medio_puesto)

* Regresion puntos -> salario (linea de politica)
reg ln_salario_puesto puntos_totales

* Graficar
scatter ln_salario_puesto puntos_totales || ///
    lfit ln_salario_puesto puntos_totales, ///
    title("Linea de Politica 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

Teoria:

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

Aplicacion:

- 5 factores WorldatWork
- Sistema de puntos
- Linea de politica salarial

Conexion con E2 y E3

El modelo hedonico justifica teoricamente el sistema de evaluacion por puntos que implementaremos en el proyecto.

¿Preguntas?

Proxima Sesion:

M07: Seleccion de Heckman

Miercoles 18 de febrero, 3-5pm

Entrega E2 (Fichas): Miercoles 11:59pm