

MAGISTER EN GESTION PARA LA GLOBALIZACION (MGPG)

ECONOMIA APLICADA A LA GESTION – CLASE # 7

TEMAS:

Regulación – Charla hoy

Incentivos & Organizaciones – Aplicados a Educación – Charla Lunes

Mercado Laboral – Clase Hoy

Profesora: Pilar Romaguera

Profesor Auxiliar: Diego Nuñez

Bi- Semestre: Julio – Agosto 2008

Enfoques en el Tema Laboral: desde Economía

- Demanda de Trabajo
- Oferta de Trabajo
- Salarios y Desempleo
- Implicancias de Política:
 - Salarios Mínimos
 - Otros Efectos económicos de la legislación: cuotas, certificación de oferta, impuestos, etc.
 - Modelos de Sindicatos: Objetivos

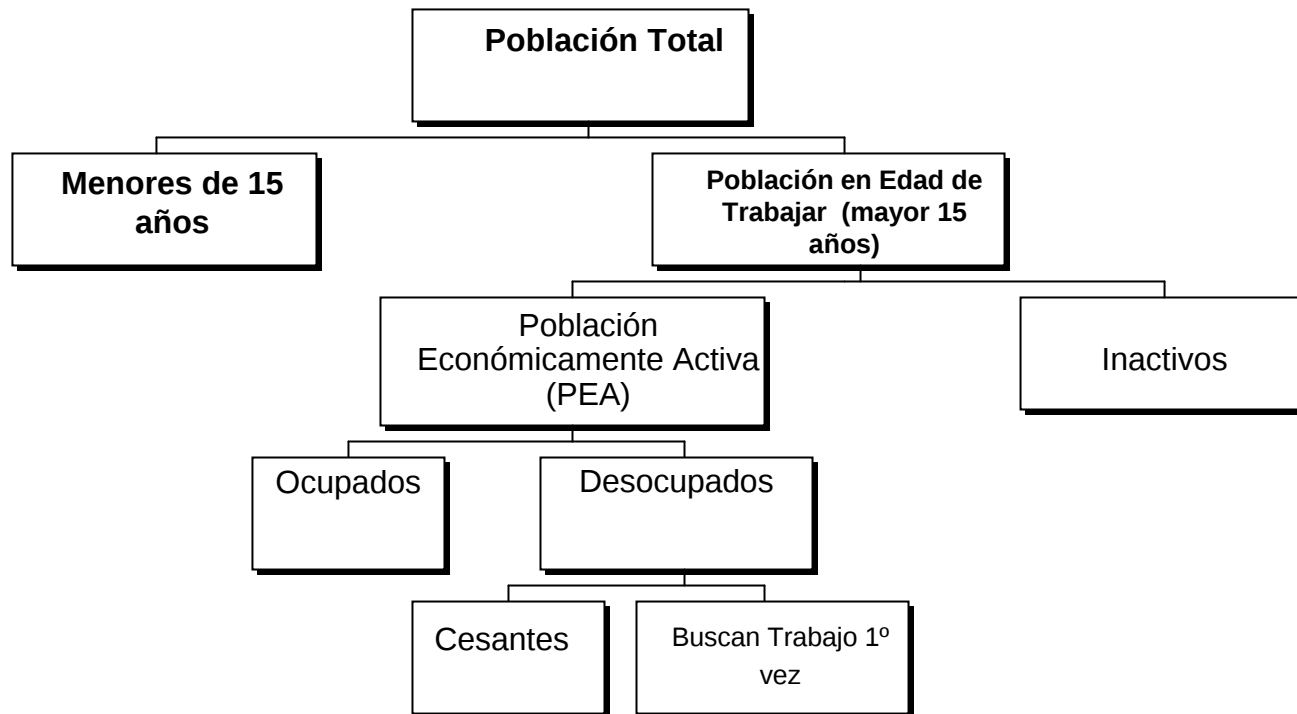
Enfoques en el Tema Laboral: desde el Management (HR)

- The Pay Model (task, status, skill, seniority)
- Internal Alignment: Jobs and Salaries
- (Internal Labor Markets)
- Evaluating Work: Job evaluation
- Pay for Performance
- Performance Appraisals
- Training
- Union role in Wage and Salary Administration

Economía: Determinación de Salarios y Empleo

- Demanda de Trabajo:
 - Corresponde al Valor de la Productividad Marginal del Trabajo ($P \text{ bien} * PMg \text{ trabajo}$)
- Oferta de Trabajo:
 - Maximización de utilidad de oferentes (trabajadores)
- Equilibrio de Mercado Trabajo:
 - Determinación L y w
- Mercados (ver + adelante)

COMPOSICION DE LA POBLACION. Chile.



Tasa de Desocupación:

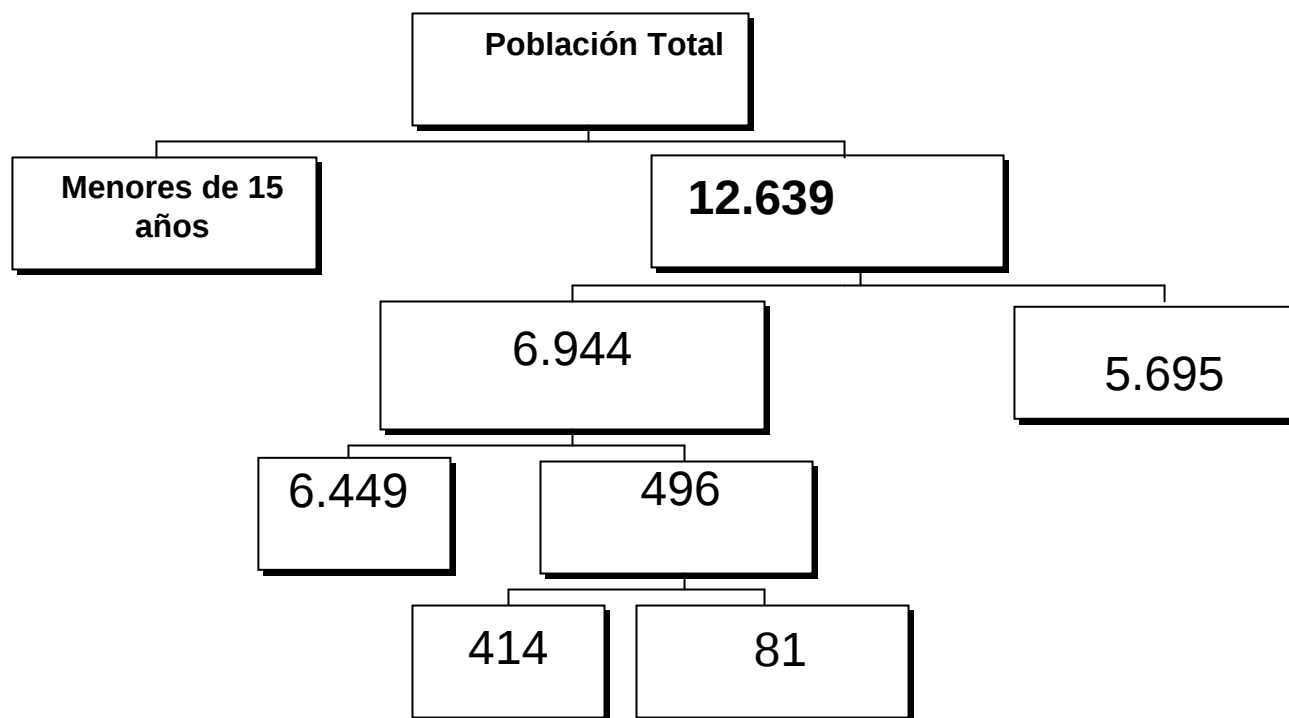
Tasa de Cesantía:

Tasa de Participación:

Nota: La Población Económicamente Activa también se denomina Fuerza de Trabajo

COMPOSICION DE LA POBLACION. 2007 (promedio)

(miles de personas)



Tasa de Desocupación: 7,1%

Tasa de Cesantía: 6,0%

Tasa de Participación: 55%

Modelos específicos:

- Modelos de Capital Humano (Oferta de Trabajo de Largo Plazo)



Training - Capacitación

- Modelos de Determinación de Salarios



Salarios de Eficiencia
Diferenciales de Salario

- Teoría de Incentivos



Comportamiento – HRM

Pay for Performance – Compensaciones Variables

- Modelos de Competencia Imperfecta:

- Sindicatos

Economía: MERCADOS

- Competencia Perfecta
- Monopolio Bienes (No se afecta L y w ; sin embargo sabemos que existen “rentas compartidas”)
- Monopolio en la Oferta de Factores (sindicato): Trabajadores forman un sindicato y actúan como un monopolista al negociar con la empresa
- Monopsonio:
 - un solo comprador del factor trabajo
 - da lugar a la “explotación monopsónica”
 - este es el único modelo donde los trabajadores No son pagados su Productividad Marginal

Fuentes de Poder Monopsonico

- **Tradicional:**
- un solo empleador (un solo comprador del factor trabajo). J. Robinson (1903-1983).
- **Oligopsonio:**
- analogía al mercado laboral del oligopolio (**non-wage-taking model**): firmas se coluden para pagar salarios (o para no subir salarios).
- **Diferenciación de Mercado:**
- las firmas difieren en ubicación o en condiciones de trabajo, y los trabajadores tienen preferencias heterogéneas, respecto a estas dimensiones.

Ver W. Boal y M. Ransom, "Monopsony in the Labor Market", Journal of Economic Literature March 1997.

Fuentes de Poder Monopsonico

- **Costos de Moverse** (cambiarse de trabajo):
 - los trabajadores deben pagar un costo (pecuniario o psicológico) para cambiarse de empleo.
 - La firma goza de un poder monopsonico cuando renegocia salarios.
 - (Estos costos pueden diferir entre trabajadores al interior de una firma).
 - Esta explotación post-contrato es posible si:
 - - el costo de cambiarse de empleo es importante para los trabajadores;
 - - los costos de rotación no son importantes para la firma;
 - - firmas no se comprometen con el pago futuro de salarios;
 - El modelo parece aplicarse a profesionales con calificaciones generales y cuyas alternativas de empleo están geográficamente dispersas.

Fuentes de Poder Monopsonico

- Capital Humano Específico
(Ver Modelo de Capital Humano)
- La productividad del trabajador aumentó por su inversión en Capital Humano, pero este capital sólo es útil en una determinada empresa.

Fuentes de Poder Monopsonico

Salarios de Eficiencia en Firmas de Gran tamaño (Ver modelo de Salarios de Eficiencia)

- firmas tienen problemas de monitoreo, razón por la cual pagan salarios de eficiencia. Además las firmas tienen deseconomías de escala para monitorear trabajadores (es más costoso el monitoreo a medida que aumenta el tamaño de la firma).
- Por lo tanto, cuando la firma aumenta el empleo debe aumentar los salarios de eficiencia para mantener el castigo por “shirking” (flojear). La oferta de trabajo en el largo plazo de la firma tiene pendiente positiva.

MODELOS DE CAPITAL HUMANO

- **Capital Humano:**
 - Stock de conocimientos, habilidades, experiencias y otras características de la persona que son capaces de afectar su capacidad de generar ingresos

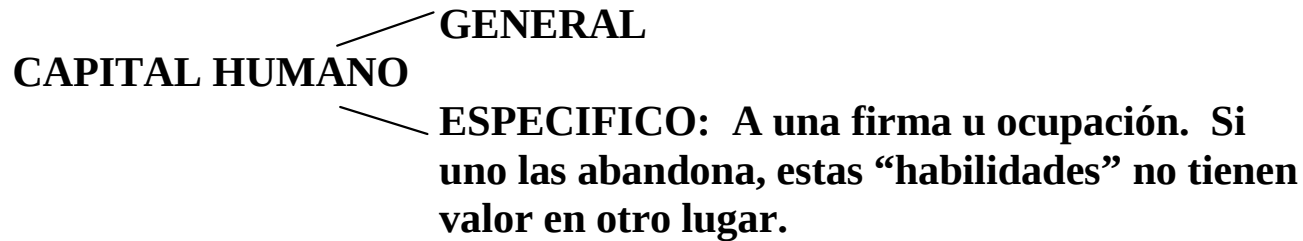
Medible:

Educación y Experiencia Laboral

Difícil de Observar:

Habilidades innatas, inteligencia

Clasificación



¿Qué tipo de formación de Capital Humano financian las empresas?

ESTIMACIONES CAPITAL HUMANO

Método “TIR” (tasa interna retorno)

“Full discount” (Psacharopoulos y Ng)

- Encontrar la tasa de descuento (r)
que iguala el flujo de beneficios y el flujo de costos.

Ver Fórmula:

Ver George Psacharopoulos y Ying Chu Ng . Earnings and Education in Latin America. World Bank.

Formula Calculo del TIR

Flujo de Costos

Flujo de Beneficios

$$\sum_{t=1}^m (Y_a + C_b)_t (1+r)^t = \sum_{t=m+1}^n \frac{(Y_b - Y_a)_t}{(1+r)}$$

$(Y_b - Y_a)$: diferencial de ingresos entre los niveles de educación

Y_a : Ingresos de la persona con menos educación. Costo Indirecto

Y_b : Ingreso de las personas con más educación

C_b : Costo directo de estudiar (matricula, libros)

m : Años de educación

Estimación Econometrica

Estimar una Ecuación Ingresos

- Ecuación de Mincer o Ecuación Básica

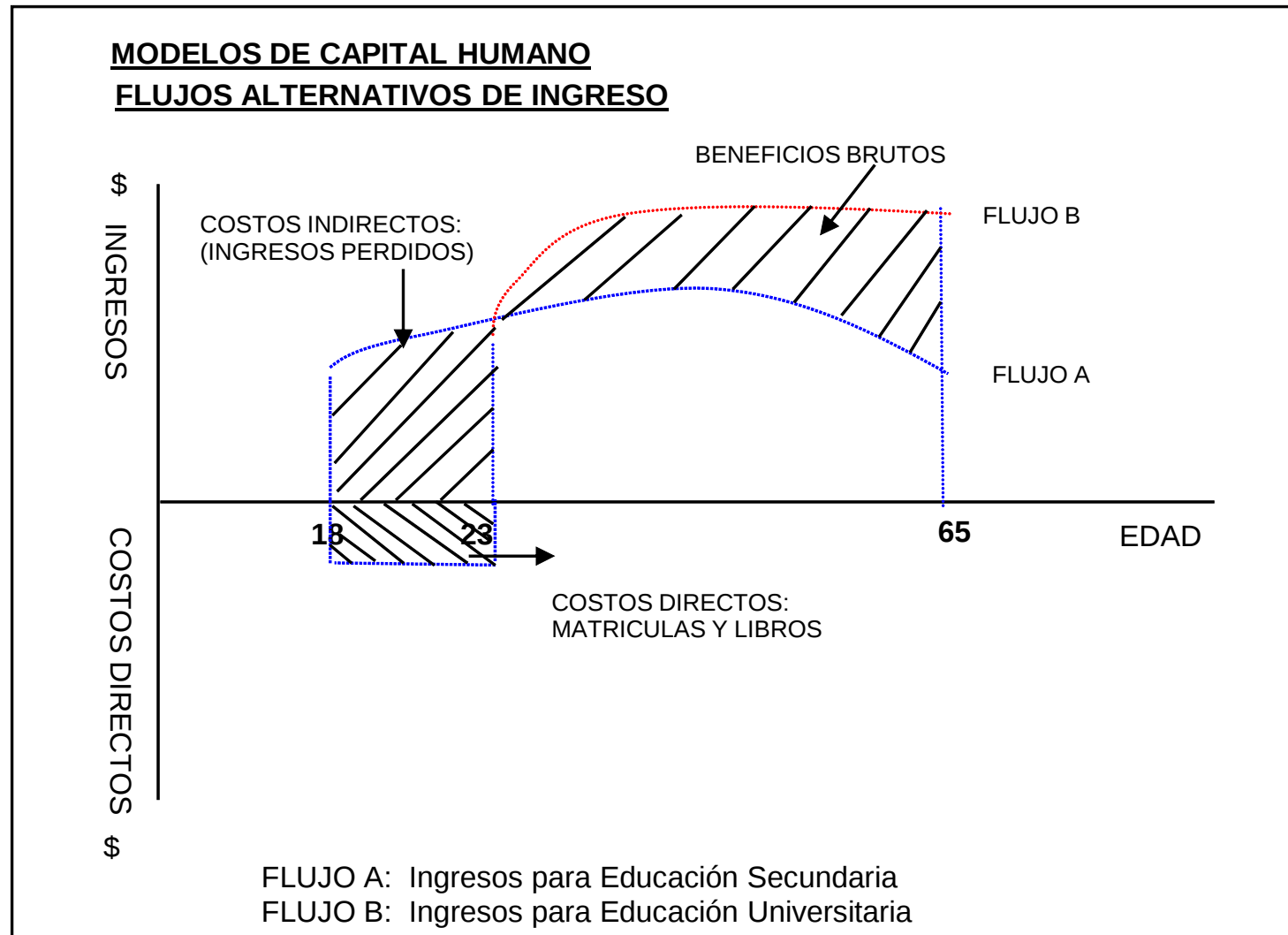
$$Y_i = \alpha + \beta Si + f_1 Ex_i + f_2 Ex_i^2 + \mu_i$$

donde:

- Si: años de educación, del individuo i
- Ex: años de experiencia laboral
- Y: ingreso
- β : retorno privado promedio de un año adicional de educación.

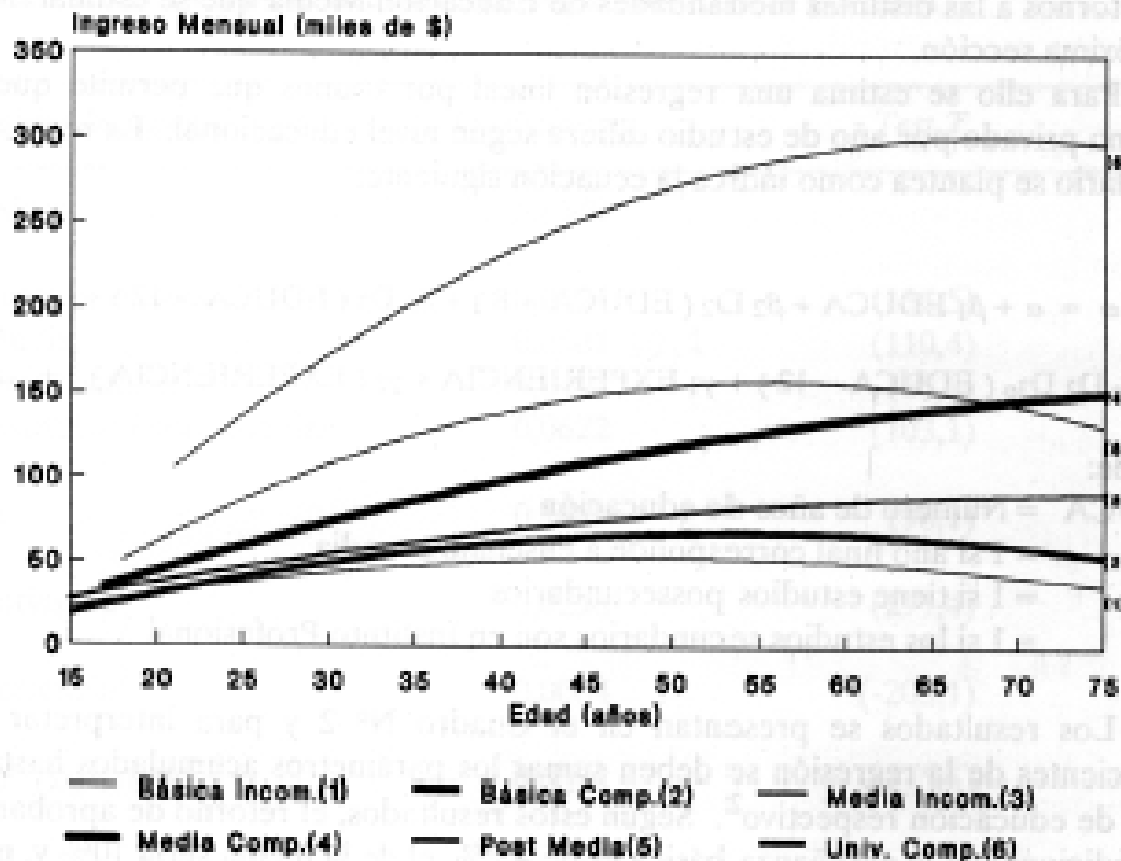
- Ecuación por Nivel de Educación (con dummies)

Aplicación: Modelo de Capital-Humano



Perfiles de Ingreso, según educación

Gráfico N° 1. Perfiles de Ingreso

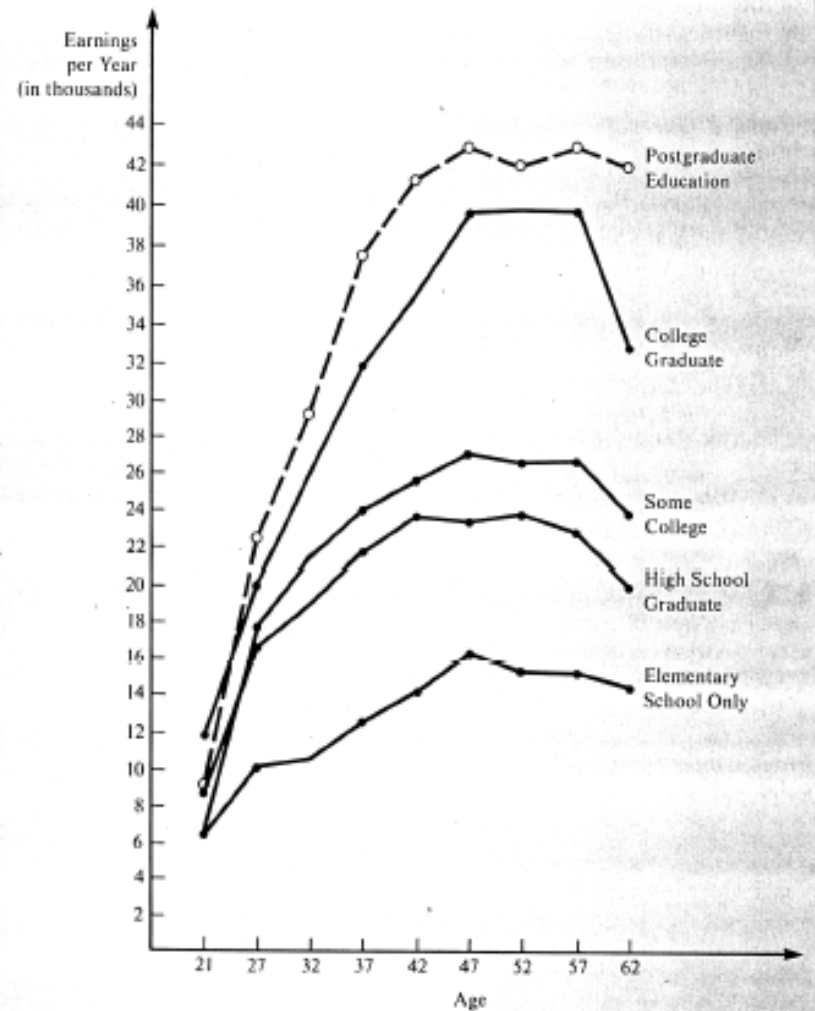


Ver: A. Butelman y P. Romaguera. Colección Estudios CIEPLAN. 1993

Perfiles de Ingreso para Estados Unidos.

Fuente: R. Ehrenberg y R. Smith, *Modern Labor Economics*.

FIGURE 9.11 Total Money Earnings (mean), All Males, 1984

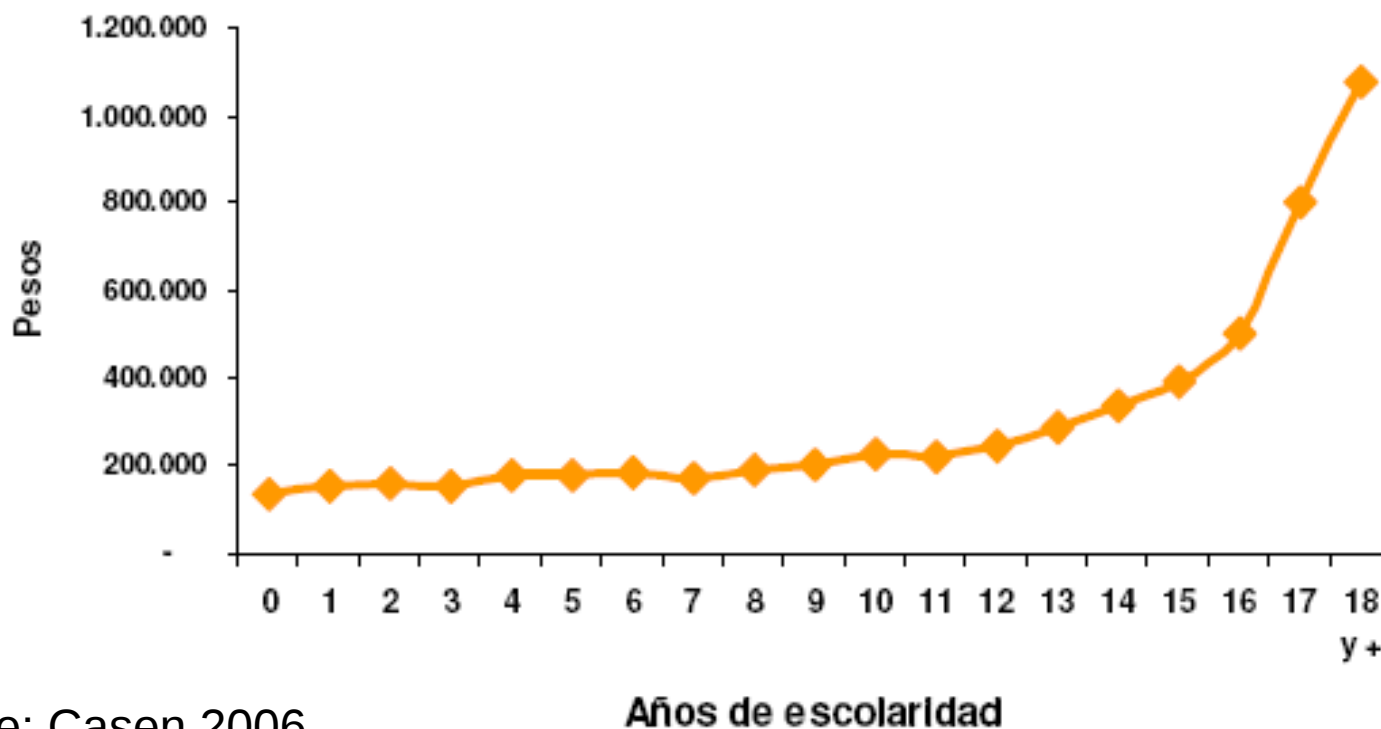


SOURCE: U.S. Bureau of the Census, *Money Income of Households, Families, and Persons in the United States: 1984*, Current Population Reports, Series P-60 no. 151 (1986), Table 34.

Comparación de Ingresos

**LOS RETORNOS A LA EDUCACIÓN SON
SUSTANTIVAMENTE MAYORES A PARTIR DE LOS 16 AÑOS
DE ESCOLARIDAD**

**Ingreso promedio mensual de la ocupación principal por años
de escolaridad, 2006 (pesos de noviembre de ese año)**



Fuente: Casen 2006

Capacitación y Capital Humano

- ¿Porqué las firmas capacitan (train) a sus trabajadores?
- Esperan un incremento de sus utilidades, derivadas de un aumento de la productividad del trabajo, como predice el modelo de capital humano (Baron y Kreps)
 - “The ability to appropriate the returns to training”
 - Capital humano específico
 - Lealtad (loyalty)
 - Señal (sending signals to others)

Training

372 • Chapter 15: Training

TABLE 15-1 Training in Automobile Plants Worldwide

Plant Ownership/Location	Training Hours: First 6 Months for New Workers	Training Hours per Year: 5 with 1+ Year(s) Experience
Japanese/Japan	364	76
Japanese/North America	225	52
U.S./North America	42	31
U.S./Europe	43	34
European/Europe	178	52
Newly Industrialized Countries	260	46
Australia	40	15

Source: John Paul MacDuffie and Thomas Kochan, "Do U.S. Firms Invest Less in Human Resources? Training in the World Auto Industry," *Industrial Relations* 34 (April 1995): 156.

Fuente: Baron y Kreps

Modelos de Educación como Señal

Tema: Educación como señal o como una forma de clasificación (“signal”, “sorting”)

Discusión:

- Educación aumenta la productividad del trabajador vs.
- Educación simplemente “revela” o “señala” la productividad inherente de los trabajadores;
 - los trabajadores usan su educación para dar una señal de su habilidad, en tanto los empleadores la utilizan para seleccionar (screen) a quienes contratar.
- **Empleador** cuando contrata no puede observar productividad; observa indicadores que están correlacionados con productividad: edad, educación, características personales.

Modelos de Salario de Eficiencia

La productividad esperada del trabajo depende del salario recibido:

- $E(L) = f(w)$
- Razones:
 - Evitar comportamiento “holgazán” (monitoreo es imperfecto)
 - Modelos sociológicos: personas son influenciadas por los salarios relativos
 - Otros

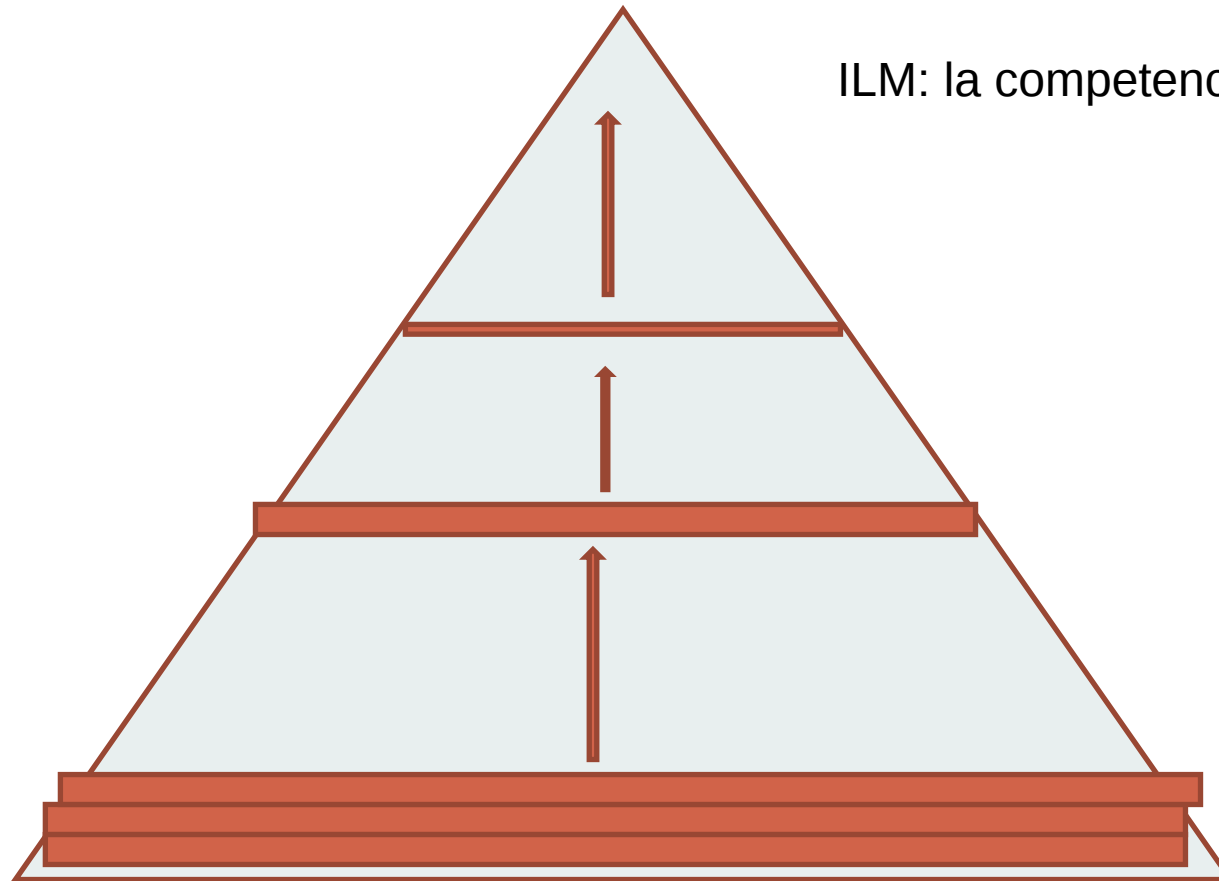
Determining the Pay Level

Probable Relationship between External Pay Policies and Objectives

	Compensation				
Policy	Ability to Attract	Contain Ability to Retain	Reduce Labor Cost	Pay Dissatisfaction (min)	Increase Productivity
Pay above the market (lead)	+	+	?	+	?
Pay with market (match)	=	=	=	=	?
Pay below market (lag)	-	?	+	-	?

Source: Compensation, Milkovich & Newman

ILM: Internal Labor Markets



ILM: la competencia está limitada

Eco. Laboral: Mercados Segmentados
HR: explicacion funcionamiento interno firmas

Modelos de Sindicatos: Objetivos

I. Explicar los niveles de sindicalización

- **Modelos de Oferta y Demanda de la Actividad Sindical:**
- Demanda: la demanda de los trabajadores por pertenecer a un sindicato será una función de su “precio” (cuotas de afiliación, tiempo requerido). La posición de la curva depende de los beneficios netos (diferencial salarial, etc.).
- Oferta: el deseo de un sindicato de proveer de sus servicios es una función ascendente del precio de la afiliación sindical; dado que la organización de un sindicato es costosa. La posición de curva depende del costo.
- ---
- Ver O. Ashenfelter y J. Pencave, “American Trade Union Growth, 1900-1960”, Quarterly Journals of Economics, 83, 1969.
- R. Ehrenberg y R. Smith, Modern Labor Economics, 1988.

Modelos de Sindicatos: Objetivos

2. Definir el objetivo del sindicato y su política

- Distintas teorías buscan formalizar la idea que los sindicatos son organizaciones que buscan maximizar una determinada función objetivo. Elementos: salarios, beneficios no salariales, condiciones de trabajo, niveles de empleo.
- La factibilidad de que el sindicato aumente el salario de sus asociados será mayor en industrias en expansión, con una curva de demanda de trabajo inelástica.

Ver por ejemplo:

J. Pencaval, “The trade-off between wages and employment in trade union objectives”, Quarterly Journal of Economics, mayo 1984.

Modelos de Sindicatos: Objetivos

3. Proceso de negociación colectiva: cómo se negocia y posibles resultados de la negociación;

- derivación de los contratos eficientes (Pareto óptimos), curvas de contrato;
- aplicaciones de modelos de negociación;
- modelos sobre niveles de huelga (con información perfecta, información asimétrica).

Modelos de Sindicatos: Objetivos

4. Efecto de los sindicatos sobre el nivel y estructura de los salarios.

- Ver estimaciones empíricas del efecto de sindicatos (EE.UU.: 16% - 22%);
- Modelos de amenaza sindical (W. Dickens).
- ¿Porqué los sindicatos impactan sobre los salarios? (explicación: monopsonio y +++)
- Ver: G. Milkovich y J. Newman. Compensation. 2002. Chapter 15.
- W.T. Dickens, Wages, Employment, and the Threat of Collective Bargaining by Workers, *NBER Working Paper* vol. 1856 (1986).