

MONITOREO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL DE LAS EMPRESAS BASADO EN BRECHA SALARIALES

Aletsy Alvarado Garrido^a, Maricarmen del Pilar Lugo Díaz^a, Santiago Romero Lases^a, Mauricio Sánchez Michán^a, Karla Angela Mariana Osorio Domínguez^a, Andres Daniel Rodríguez Amador^a, María Constanza Hernández Rojas Adame^a, Luis Antonio Andrade Rosas^b

^a Facultad de Negocios, Universidad La Salle México

^b Departamento de Negocios, Vicerrectoría de Investigación, Universidad La Salle México
luis.andrade@lasalle.mx

Resumen

Últimamente, los trabajadores de nuevo ingreso han considerado otras variables en su proceso de contratación más allá del ingreso que percibirían. En particular, consideran temas relacionados a la responsabilidad social de las empresas, como: cuestiones ambientales, clima laboral, consideraciones de género en la elección de nuevos aumentos, hasta la existencia de una brecha salarial. Así, estamos interesados en que los nuevos trabajadores traten de minimizar estos problemas de responsabilidad social y al ser ellos consientes, pudieran contagiar con sus actos a los colaboradores ya contratados a actuar de la misma forma. En este proyecto construimos herramientas para determinar las razones del porque los futuros trabajadores, podrían elegir a la empresa para emplearse.

Introducción

En particular estamos interesados en encontrar estrategias de los trabajadores, para disminuir la brecha salarial de las empresas. Sin embargo, no es tan fácil para los empleados poner condiciones de contratación, por lo que deben ajustarse a una rigidez salarial y faltas de normas para una equidad salarial justa [1]. Por ejemplo, si los trabajadores están interesados en que una empresa disminuya la brecha salarial; habría que considerar todos los parámetros involucrados, de no hacerlo estaríamos considerando brechas salariales que no incidan en propósito social de los jóvenes. Por ejemplo, [2] sustentan empíricamente que en las dimensiones no salariales en el trabajo se pueden involucrar cuestiones de autonomía laboral y equilibrios entre la vida laboral y personal. No obstante, los autores sustentan que estos indicadores por lo general son más importantes para las mujeres que para los hombres, lo que desafortunadamente incide en una mayor brecha salarial.

Metodología

La parte metodología, basada en estadística y teoría de juegos, nos arrojó herramientas claves para deducir los mecanismos de decisión, incorporando señales para minimizar los errores de precisión en las creencias que tienen los futuros trabajadores sobre las empresas. Las creencias por lo particular son subjetivas y para hacerlas más “creíbles”, la empresa manda señales al trabajador que las incorpora en sus decisiones. La forma en que lo hace es a través de la Ley de Bayes, deduciendo finalmente creencias objetivas, esto es,

$$P_2(T1|señal) = q \text{ y } P_2(T2|señal) = 1 - q$$

En la parte estadística, utilizamos modelos logit para determinar las creencias objetivas de que las empresas tenían buen clima laboral, definido a través de identificar una menor brecha laboral. En este caso, un modelo logit representado por:

$$L_t = \ln \left(\frac{P_t}{1 - P_t} \right) = z_t = a_0 + a_1 X_{1t} + a_2 X_{2t} \dots + a_k X_{kt}$$

Resultados

La figura 1 describe nuestro propósito del proyecto: al principio las empresas saben si son empresas con brecha salarial, para que el trabajador las elija para contratarse (ultimo nodo) ellas mandan señales, como permiso parental por enfermedad a los trabajadores (PPT). Al final, los trabajadores evalúan si prestar su servicio (P) con la empresa es mejor que no hacerlo (NP), considerando todos las incertidumbre y cuestiones que con llevan esta decisión.

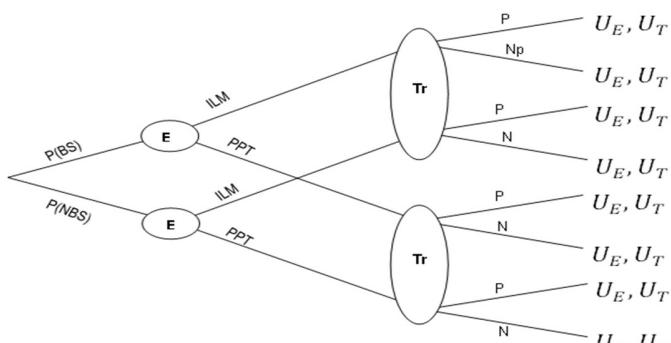


Figura 1. Comportamiento de los trabajadores bajo incertidumbre.

Resultado. - Supongamos que los trabajadores tienen información que hay inserción laboral de las mujeres (ILM). Entonces, el trabajador decide postular a la empresa siempre y cuando, la creencia objetiva $P(NBS|ILM)$ cumpla lo siguiente:

$$P(NBS|ILM) > f(U_T(PS, NBS, NPS, BS|ILM))$$

Esto es, la creencia objetiva $P(NBS|ILM)$ define de manera precisa si que deduciremos con metodología logit, debe ser mayor a un umbral $f(U_T(PS, NBS, NPS, BS|ILM))$, que se encontrará acorde a los costos-beneficios del trabajador por contratarse o no hacerlo.

Conclusiones

En este verano se realizaron talleres donde exponíamos herramientas metodológicas, así como el estado del arte. Para evaluar mecanismos de decisión de los trabajadores y determinar si el ambiente laboral de las empresas es loable. En este proyecto destaca la participación de los estudiantes de LIEF, cuyos trabajos se extienden a temas que se presentaran en el CLIDI.

Referencias

1. Ledić, M., y Rubil, I. (2021). Beyond Wage Gap, Towards Job Quality Gap: The Role of Inter-Group Differences in Wages, Non-Wage Job Dimensions, and Preferences. *Social Indicators Research*, 155(2), 523–561.
2. Masur, J., & Posner, E. A. (2023). Horizontal Collusion and Parallel Wage Setting in Labor Markets. *The University of Chicago Law Review*, 90(2), 545–578.