

## 1. Información del equipo pedagógico y horario atención a estudiantes

Profesor magistral: Oscar Becerra

Correo electrónico: [obecerra@uniandes.edu.co](mailto:obecerra@uniandes.edu.co)

Horario de atención a estudiantes: jueves 1700 a 1830. Cita previa a través de Bookings ([enlace](#))

Lugar de atención a estudiantes: Oficina W-824

Asistente de docencia: Danilo Aristizabal

Correo electrónico: [de.aristizabal411@uniandes.edu.co](mailto:de.aristizabal411@uniandes.edu.co)

## 2. Descripción del curso

En este curso estudiamos los elementos clave que nos permiten entender el comportamiento del mercado laboral. En particular analizaremos las decisiones de oferta laboral de las personas, las decisiones de contratación por parte de las firmas y los mecanismos que determinan la compensación que reciben las personas. En la medida que avancemos en la discusión, iremos incluyendo elementos adicionales que nos permitan comprender las implicaciones de fenómenos que afectan al mercado laboral. Por ejemplo, el papel de la regulación como determinante de los resultados observados en el mercado laboral.

Si bien a lo largo de las clases analizaremos temas que estudia la literatura de economía laboral en general, en la medida de lo posible buscaremos aplicaciones que nos permitan estudiar las características del mercado laboral en países en desarrollo (especialmente Colombia). Para esto, haremos uso de diferentes aproximaciones metodológicas que típicamente combinan modelación y econometría aplicada.

## 3. Objetivos específicos y competencias

- ✓ Al finalizar el semestre, las personas deberán contar con elementos teóricos y empíricos para entender el funcionamiento del mercado laboral a nivel individual y agregado, incluyendo sus ventajas y limitaciones.
- ✓ Las personas deben estar en capacidad de trabajar de manera colaborativa para responder preguntas puntuales sobre el desempeño del mercado laboral en la actualidad.
- ✓ Construir y comunicar propuestas y críticas de manera eficaz, considerando el entorno en el que se encuentran y la audiencia a la que se dirigen.
- ✓ Desarrollar la capacidad de juzgar las implicaciones de las decisiones de política laboral sobre el bienestar social, teniendo en cuenta aspectos técnicos, prácticos y éticos.

## 4. Organización del curso

El curso se divide en tres grandes partes, en donde vamos analizando secuencialmente varios aspectos del mercado laboral. A lo largo del curso, iremos complementando este mapa general con análisis de política.

Para comenzar, discutiremos temas relativos a la oferta laboral. Vamos a estudiar el modelo clásico de oferta laboral para entender qué factores determinan el estatus laboral de una persona, en particular, qué determina la participación laboral y el número de horas trabajadas.

Después, complementaremos este análisis con la introducción del modelo clásico del mercado laboral, donde todo ‘funciona bien’. Estudiaremos la demanda laboral en un escenario de competencia perfecta y cómo se determinan los salarios en este ambiente.

Finalmente, entraremos a la parte más extensa del curso, en donde estudiaremos varias de las teorías que nos ayudan a entender por qué personas similares pueden recibir diferentes remuneraciones.

Vamos a abordar esta pregunta desde dos perspectivas complementarias. Primero, nos vamos a enfocar en las características de los trabajadores/empleos, tal como el análisis de retornos a la educación (ahí aprovechamos para hablar sobre las decisiones de escolaridad de las personas), y el análisis de compensaciones no salariales, en donde entran temas de preferencias de las personas por ciertos tipos de empleos. Estos dos temas nos permitirán analizar temas claves como las brechas que existen en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

Posteriormente, vamos a abordar la pregunta desde la estructura de los mercados, en donde reconocemos que existen fricciones en el mercado laboral que implican que nuestro análisis debe alejarse del supuesto de competencia perfecta. En esta parte, discutiremos estructuras de mercado en las que los empleadores tienen todo el poder de negociación sobre los trabajadores y mercados con fricciones en el proceso de búsqueda de empleo (donde puede haber o no poder de mercado por parte de las empresas).

## 5. Referencias

- Ahlfeldt, G. M., Roth, D., & Seidel, T. (2019). Employment-maximizing minimum wages.
- Allegretto, S., Dube, A., Reich, M., & Zipperer, B. (2017). Credible research designs for minimum wage studies: A response to Neumark, Salas, and Wascher. *ILR Review*, 70(3), 559-592.
- Amarante, V., Arim, R., & Dean, A. (2013). Unemployment insurance design and its effects: Evidence for Uruguay. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (71), 7-42.
- Angrist, J. D., & Krueger, A. B. (1999). Empirical strategies in labor economics. In *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 1277-1366). Elsevier.
- Angrist, J. D., & Pischke, J. S. (2008). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton University Press.
- Angrist, J. D., & Pischke, J. S. (2014). *Mastering metrics: The path from cause to effect*. Princeton University Press.
- Baily, M. N. (1978). Some aspects of optimal unemployment insurance. *Journal of public Economics*, 10(3), 379-402.
- Bergolo, M., & Cruces, G. (2014). Work and tax evasion incentive effects of social insurance programs: Evidence from an employment-based benefit extension. *Journal of Public Economics*, 117, 211-228.
- Bergolo, M., & Cruces, G. (2021). The anatomy of behavioral responses to social assistance when informal employment is high. *Journal of Public Economics*, 193, 104313.
- Blundell, R., & MaCurdy, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. In *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 1559-1695). Elsevier.
- Borjas, G. J. (2015). *Labor economics*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Brochu, P., & Green, D. A. (2013). The impact of minimum wages on labour market transitions. *The Economic Journal*, 123(573), 1203-1235.

- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*. MIT press.
- Camacho, A., Conover, E., & Hoyos, A. (2014). Effects of Colombia's social protection system on workers' choice between formal and informal employment. *The World Bank Economic Review*, 28(3), 446-466.
- Camacho, A., & Conover, E. (2011). Manipulation of social program eligibility. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(2), 41-65.
- Card, D., & Krueger, A. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405-1454.
- Charness, G., & Kuhn, P. (2011). Lab labor: What can labor economists learn from the lab?. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 229-330). Elsevier.
- Chetty, R. (2006). A general formula for the optimal level of social insurance. *Journal of Public Economics*, 90(10-11), 1879-1901.
- Cox-Edwards, A., & Rodríguez-Oreggia, E. (2009). Remittances and labor force participation in Mexico: an analysis using propensity score matching. *World Development*, 37(5), 1004-1014.
- Dube, A. (2019). Minimum wages and the distribution of family incomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 268-304.
- Gerard, F., & Gonzaga, G. (2021). Informal Labor and the Efficiency Cost of Social Programs: Evidence from Unemployment Insurance in Brazil. *American Economic Journal: Economic Policy*.
- Goldberg, P. K., & Pavcnik, N. (2003). The response of the informal sector to trade liberalization. *Journal of development Economics*, 72(2), 463-496.
- González-Velosa, C., Robalino, D. (2020). *Hacia Mejores Mecanismos de Protección de Riesgos para la Clase Media y Vulnerable*. Nota técnica. BID.
- Camacho, A., & Conover, E. (2011). Manipulation of social program eligibility. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(2), 41-65.
- Krueger, A. B., & Meyer, B. D. (2002). Labor supply effects of social insurance. *Handbook of public economics*, 4, 2327-2392.
- Kugler, A. D. (2005). Wage-shifting effects of severance payments savings accounts in Colombia. *Journal of public Economics*, 89(2-3), 487-500.
- La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-26.
- Lemieux, T., & Milligan, K. (2008). Incentive effects of social assistance: A regression discontinuity approach. *Journal of Econometrics*, 142(2), 807-828.
- List, J. A., & Rasul, I. (2011). Field experiments in labor economics. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 103-228). Elsevier.
- Mankiw, G. *Macroeconomics*, 10<sup>a</sup> edición. Macmillan Learning, 2019
- Meghir, C., Narita, R., & Robin, J. M. (2015). Wages and informality in developing countries. *American Economic Review*, 105(4), 1509-46.

- Moffitt, R. A. (2002). Welfare programs and labor supply. *Handbook of public economics*, 4, 2393-2430.
- Molina-Vera, A. (2020). The impact of an extension of workers' health insurance on formal employment: Evidence from Ecuador. *World Development*, Volume 141.
- Morales, L. F., & Medina, C. (2017). Assessing the effect of payroll taxes on formal employment: The case of the 2012 tax reform in Colombia. *Economía*, 18(1), 75-124.
- Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2019). *Hysteresis from Employer Subsidies* (No. w26391). National Bureau of Economic Research.
- Saez, E., Matsaganis, M., & Tsakloglou, P. (2012). Earnings determination and taxes: Evidence from a cohort-based payroll tax reform in Greece. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 493-533.
- Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2019). Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden. *American Economic Review*, 109(5), 1717-63.
- Santa María, M., García, F., & Mujica, A. V. (2009). Los costos no salariales y el mercado laboral: impacto de la reforma a la salud en Colombia.
- Shapiro, A. F. (2014). Self-employment and business cycle persistence: Does the composition of employment matter for economic recoveries?. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 46, 200-218.
- Summers, L. H. (1989). What can economics contribute to social policy? Some simple economics of mandated benefits. *American Economic Review*, 79(2), 177-183.
- Ulyssea, G. (2018). Firms, informality, and development: Theory and evidence from Brazil. *American Economic Review*, 108(8), 2015-47.
- Ulyssea, G. (2020). Informality: Causes and Consequences for Development. *Annual Review of Economics*, 12.

## 6. Metodología

El curso se desarrollará mediante dos sesiones de clases por semana, en las que hablaremos de conceptos teóricos, con ejemplos ilustrativos y realizaremos ejercicios en clase y tareas. Junto con la clase magistral, vamos a trabajar en actividades prácticas en computador para fortalecer el aprendizaje de la teoría. Será común el uso del tablero y de diapositivas.

El trabajo dentro y fuera del salón de clase es primordial para un buen desempeño en la asignatura. Por esta razón, leer las lecturas recomendadas que vamos a ir anunciando durante el avance del curso es una buena estrategia para sacar el mayor provecho de las clases. En las clases discutiremos ejemplos y aplicaciones prácticas para reforzar conceptos, por lo que asistir a clase también es importante.

Las clases están diseñadas para fomentar la participación bajo un ambiente de respeto mutuo. Todas las personas son bienvenidas a participar con preguntas, comentarios y sugerencias. Si alguien se encuentra interesado en que analicemos algún tema relacionado con el curso, podemos ver la viabilidad de incluirlo en la discusión.

El horario de atención de clase magistral es los jueves de 1700 a 1830. Para administrar de manera más eficiente el tiempo, por favor regístrese en el enlace

<https://outlook.office365.com/owa/calendar/Econometra11@uniandes.onmicrosoft.com/bookings/>

## 7. Evaluaciones

La evaluación del curso se realizará a través de exámenes, talleres y un trabajo final.

Los componentes y sus respectivas ponderaciones son

Talleres (4 en el semestre)	70,0%
Trabajo final	30,0%

La nota final del curso será numérica, de uno punto cinco (1.50) a cinco punto cero (5.00), en unidades, décimas y centésimas. Una nota aprobatoria del curso es mayor o igual a 3.00.

**Sobre los talleres:** Durante el semestre se harán cuatro talleres, aproximadamente uno cada cuatro semanas. Las actividades tienen como objetivo reforzar el trabajo realizado en clase. Las tareas se deben realizar en grupos de máximo dos (2) personas, y el promedio de las tareas representan 70 por ciento de la nota final del curso. Las tareas deben ser entregadas en el formato y en los horarios establecidos en las instrucciones que se publicarán en Bloque Neón.

Las tareas se anunciarán en clase con anticipación y se publicarán en Bloque Neón. Las horas límite para entregar las tareas serán las a las 6:00:00 pm del día previamente anunciado. Entregas posteriores de esa hora serán penalizadas con una nota máxima de 4 hasta las 7:00:00 pm, y una nota máxima de 3 hasta las 8:00:00 pm. Después de esta hora, la actividad no estará disponible y la nota de la actividad será 0.0.

Importante: para las tareas, todas las personas cuentan con un **comodín**: En caso de entregar una tarea entre 6:00:00 pm y 6:30:00 pm de la fecha límite, la persona puede hacer uso de su comodín escribiendo un correo electrónico al **profesor magistral** para que no le aplique la penalización a la que hace referencia el párrafo anterior. El comodín sólo se puede usar una vez y es personal e intransferible.

**Sobre el trabajo final:** El objetivo del trabajo final es poner en práctica los conceptos estudiados durante el semestre. El trabajo se podrá realizar en grupos de máximo tres (3) personas. El trabajo tendrá dos partes, un componente escrito que representará 20% de la nota final y una presentación que representará 10% de la nota final. Las reglas de juego para el trabajo final se anunciarán durante la clase magistral y se publicarán en el Bloque Neón.

## 8. Asistencia

Como tal, no se controla asistencia en el curso. No obstante, recomendamos mucho que asistan a las sesiones magistrales. Las lecturas no reemplazan los temas discutidos en clase.

Si por algún motivo una persona no asiste a una evaluación, solo se considerarán como excusas válidas las estipuladas en el reglamento de estudiantes. La persona es responsable por hacer llegar la excusa al profesor magistral a la brevedad posible y dentro de los plazos establecidos por el reglamento de la universidad.

## 9. Fechas importantes

- Inicio de clases: 23 de enero.
- Semana de receso: 21-25 de marzo (por decisión del Consejo Académico no se pueden asignar trabajos para la semana de receso).
- Plazo para subir las notas parciales a MiBanner (mínimo el 30%): 31 de marzo.
- Semana Santa: 2-9 de abril.
- Semana 16: 22-27 de mayo. Los cursos que no tienen múltiples secciones deben hacer sus exámenes finales en esta semana y no en la semana 17.
- Último día de clases: 27 de mayo.
- Exámenes finales (solamente para cursos con varias secciones y que requieren exámenes conjuntos): 29 de mayo a 3 de junio.
- Último día para subir notas finales a MiBanner: 8 de junio.

- Último día para solicitar retiros: 9 de junio a las 6:00 p.m.

## 10. Reclamos y fraude académico

- ✓ Según los artículos 62, 63 y 64 del [Reglamento General de Estudiantes de Maestría](#), el estudiante tendrá **cuatro** días hábiles después de la entrega de la evaluación calificada para presentar un reclamo. **El profesor magistral** responderá al reclamo en los **cinco** días hábiles siguientes. Si el estudiante considera que la respuesta no concuerda con los criterios de evaluación, podrá solicitar un segundo calificador al Consejo de la Facultad de Economía dentro de los **cuatro** días hábiles siguientes a la recepción de la decisión del profesor.
- ✓ Fraude académico: las conductas que se consideran fraude académico se encuentran en el artículo 4 del [Régimen Disciplinario](#).

## 11. Políticas de bienestar

### Ajustes razonables

Se entiende por ajustes razonables todas "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2.

Si requiere ajustes razonables, lo invitamos a buscar asesoría y apoyo en la Coordinación de su programa o en la Decanatura de Estudiantes.

Más información [aquí](#).

### Momentos difíciles

Siéntase en libertad de hablar con su profesor si sus circunstancias personales transitorias constituyen un obstáculo para su aprendizaje. En estos casos es responsabilidad del estudiante dar **información completa y oportuna** al equipo pedagógico para que se evalúe si procede algún ajuste.

Más información [aquí](#).

### Cláusula de respeto por la diversidad

Todos debemos respetar los derechos de quienes integran esta comunidad académica. Consideramos inaceptable cualquier situación de acoso, acoso sexual, discriminación, matoneo, o amenaza. Cualquier persona que se sienta víctima de estas conductas puede denunciar su ocurrencia y buscar orientación o apoyo ante alguna de las siguientes instancias: el equipo pedagógico del curso, la Coordinación o la Dirección del programa, la Decanatura de Estudiantes, la Ombudsperson o el Comité MAAD. Si requiere más información sobre el protocolo MAAD establecido para estos casos, puede acudir a Nancy García ([n.garcia@uniandes.edu.co](mailto:n.garcia@uniandes.edu.co)) en la Facultad de Economía. Más información sobre el protocolo MAAD: <https://agora.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2020/09/ruta-maad.pdf>