

BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN GUATEMALA

RESEÑA DE TESIS

Artículo de investigación científica



Stefani María Villeda Guerra

Licenciada en Economía Empresarial por la Universidad Rafael Landívar.

Correo electrónico: stefanivilleda@gmail.com

Fecha de recepción: 27/08/2018

Fecha de aceptación: 25/09/2018

Resumen

El presente estudio aborda la brecha salarial entre hombres y mujeres que forman parte de la población asalariada en Guatemala. Para ello se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso 2017 (ENEI 2-2017), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Utilizando la descomposición de Oaxaca-Blinder para explicar la brecha en los sectores económicos de agricultura, industria y servicios, los resultados demuestran que en los tres sectores las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres, y la mayor parte de la diferencia se explica debido a la discriminación.

Palabras clave: desigualdad, género, discriminación, características personales, brecha salarial.

Abstract

This study addresses the wage gap between men and women who are part of the salaried population in Guatemala. For this purpose, data from the National Employment and Income Survey 2017 (ENEI 2-2017), conducted by the National Statistics Institute (INE), were used. Using the Oaxaca-Blinder decomposition to explain the gap in the economic sectors of agriculture, industry and services, the results show that in all three sectors women earn, on average, less than men, and most of the difference is explained by discrimination.

Keywords: inequality, gender, discrimination, personal characteristics, wage gap.

Introducción

La desigualdad es un tema de estudio importante en Guatemala que se ha ido ampliando hasta considerar problemas de índole económica y social. De esta manera, factores de género han pasado a formar parte del debate sobre la desigualdad.

Kapsos (2008) sostiene que:

Comprender los factores que afectan los salarios que las personas reciben por su trabajo, es un objetivo fundamental en economía laboral, debido a que una mejor comprensión de este mecanismo puede ayudar a dirigir recursos públicos y privados para invertir en aquellos factores que pueden impulsar los ingresos de los trabajadores y promover el crecimiento económico (p. 2).

Para Daczo (2012) la identificación de determinantes salariales en los países menos desarrollados es aún más importante, ya que los salarios están directamente relacionados con los niveles de vida y el alcance de la pobreza. Además, es importante analizar el efecto de los determinantes sobre los salarios haciendo la distinción por género. En la actualidad, una de las desigualdades salariales a la que más se le presta atención es la correspondiente al género.

El presente estudio aborda la diferencia que existe entre el salario de los hombres y el de las mujeres que forman parte de la población asalariada de los sectores de la economía guatemalteca: agrícola, industrial y servicios. Se utilizó como método de análisis la descomposición de Oaxaca-Blinder, la cual emplea como fuente los coeficientes de los modelos lineales estimados a través de la técnica de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). La descomposición de Oaxaca-Blinder identifica la proporción de la brecha salarial que puede ser explicada por diferencias observables en las características individuales entre mujeres y hombres. Aquella proporción de la brecha salarial que no puede ser explicada por las características de los individuos de ambos grupos poblacionales es comúnmente atribuida a un comportamiento discriminador en el mercado laboral.

1. Marco teórico

En ninguna sociedad los bienes se distribuyen por igual, pero existen grandes diferencias en cuanto a cómo se distribuyen de manera desigual. Para De Cabo y Garzón (2007), la desigualdad salarial se puede dividir en dos tipos: la directa y la indirecta. La directa (discriminación) se refiere a cuando es alguna característica personal el elemento principal que causa una condición salarial menos favorable para cualquier trabajador frente a otro trabajador que se encuentra en la misma posición laboral. Mientras la indirecta (diferencia en el capital humano) se refiere a la desigualdad salarial que sin ser resultado de algún factor de discriminación, es la consecuencia de la estructura y organización social que determina que los trabajadores ocupen distintas posiciones.

1.1. Teoría del capital humano

Es importante analizar la teoría del capital humano cuando se está hablando de desigualdades salariales, debido a que puede ser una posible explicación a que las personas reciban diferentes salarios en el mercado laboral.

Becker (1975), asegura que las teorías sobre el «capital humano se refieren a las inversiones que los individuos realizan en educación, formación especializada y experiencia» (p.16). De esa forma las diferencias salariales serían el resultado de las distintas decisiones, en cuanto a formación de capital humano, tomadas por cada individuo.

Becker (1975) realiza un análisis en el que divide su teoría en cuatro partes. La primera es la experiencia del individuo. Indica que los trabajadores aumentan su productividad por medio del aprendizaje de nuevas habilidades y del perfeccionamiento de las ya adquiridas mientras trabajan. La segunda hace referencia a la escolaridad de los individuos. Resalta que las ganancias que se obtienen al final del proceso de educación, son mayores que los costos en lo que se incurre. La tercera parte hace referencia a otros conocimientos, que pueden ayudar al desempeño de alguna actividad específica en el mercado laboral. Por último, añade que las inversiones orientadas a mejorar y mantener la salud mental y física constituyen otro elemento asociado al capital humano.

1.2. Discriminación

Becker (1957), plantea:

La discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el "Modelo del gusto por la discriminación". Según este, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio (p. 8).

Otro elemento significativo en la discriminación son los estereotipos. Estos serían la causa de que existan trabajos para un determinado grupo de personas, en este caso para un determinado género. Bertrand, Dolly & Mullainathan (2005) aseguran que las mujeres trabajan en ocupaciones feminizadas debido a que los estereotipos establecen que los hombres no están capacitados para estos. De la misma forma sucede con las mujeres en trabajos que se establecen para hombres. A esto se le debe agregar el rol que se les asigna a la mujer y al hombre: la primera debe dedicarse a las actividades domésticas y el segundo a trabajar para proveer a los que conforman su hogar.

2. Evidencia empírica

Langford (1995) estudió la brecha salarial por género en Australia, con datos de los años 1989 y 1990, encontrando que esta diferencia se explica en un 51 % por razón de las características personales de los trabajadores y en un 49 % por la discriminación.

Huard (2003) estudió las brechas salariales entre hombres y mujeres para los sectores agrícola, industrial y de servicios para Guatemala, basándose en la ENEI-2002; obteniendo como resultado para el sector agrícola una brecha de 75 %, para el industrial de un 78 % y para el sector de servicios de un 65 %. De estos resultados, se atribuye la diferencia a las características personales un 5 % en el sector agrícola, un 8 % en el industrial y en servicios un 4 %, mientras que se le atribuye a la discriminación un 95 % en el sector agrícola, un 92 % en el industrial y en servicios un 96 %.

Mientras que, Kapsos (2008) estudió la brecha salarial por género en Bangladesh, con base en la encuesta salarial del año 2007, encontrando que los salarios, en general, son muy bajos y que la brecha en los ingresos entre mujeres y hombres es persistente y clara. Las mujeres ganan un promedio del 21 % menos que los hombres. Controlando las diferencias en edad, formación educativa, industria, ocupación y ubicación geográfica, el estudio arroja una brecha salarial de género estimada de entre 15.9 % (que excluye los efectos de la segregación industrial y ocupacional) y el 23.1 % (que incluye los efectos de la segregación). El estudio

encontró que la diferencia en las características personales de las mujeres y los hombres no explican completamente la brecha de género. En la mayoría de las diversas industrias del país, alrededor del 60 % de la brecha puede explicarse por las diferencias en las características personales, lo cual indica que en el otro 40 % existe una discriminación en el mercado laboral femenino.

Simón, Ramos y Sanromá (2008) llevaron a cabo una investigación sobre la situación de España. De acuerdo a los resultados obtenidos, el porcentaje de la brecha explicada por la diferencia en las características personales era de 24.5 % en 1995 y para el año 2002 ya era de 36.1 %. Por otro lado, el porcentaje que se le atribuye a la discriminación ascendía a 41.6 % en 1995 y para el año 2002 reflejaba un 39.2 %.

Daczo (2012) analizó la brecha salarial de género en Estados Unidos, la cual fue del 58 % en 1975. En 1985, la diferencia se redujo en 6.4 %, por lo que en ese año por cada dólar que ganaba un hombre, la mujer ganaba 65 centavos. En 1995 la brecha fue del 69 % y en 2005 fue del 72 %. El mismo Daczo asegura que si bien la tendencia es alentadora hacia una mayor igualdad de género, el 72 % es aún una brecha considerable.

3. Metodología

Para el estudio se utilizó la base de datos de la ENEI 2 del año 2017, conformada por las personas que habitaban las 5626 viviendas visitadas y entrevistadas por el INE. Para fines de la investigación se utilizaron preguntas de la boleta, correspondientes al sexo, edad, grupo étnico al que pertenece, área en la que reside, sector económico en el que trabaja, nivel de educación alcanzado, si cuenta con un contrato laboral o no, cantidad del salario principal, bono 14, vacaciones y aguinaldo.

Las variables que se utilizaron son específicamente de la población ocupada que recibe un ingreso salarial, tomando en cuenta únicamente el salario del trabajo principal. Se seleccionaron las siguientes actividades económicas: agricultura, industria y servicios. El agregado del ingreso salarial (logarítmico), la variable dependiente del modelo econométrico, está compuesto con base en los datos que proporcionó la ENEI, por la suma de los siguientes componentes, el salario principal, más los beneficios por ley: bono 14, aguinaldo y vacaciones¹. Mientras que las variables independientes del modelo econométrico son la edad, la edad al cuadrado, la educación, el dominio (área donde viven), si tiene contrato o no y etnicidad. Las estimaciones de las regresiones del ingreso salarial por sexo y por actividad económica se calcularon con base en un modelo econométrico trabajado mediante el procedimiento estadístico de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Para correr las regresiones se utilizó el paquete Stata.

¹ Estos beneficios son pagados una vez al año a los trabajadores.

El método de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder se ha utilizado ampliamente para examinar la discriminación en el mercado laboral. La técnica, descompone los diferenciales salariales en dos componentes: una parte que surge porque dos grupos de comparación, en promedio, tienen diferentes cualidades (por ejemplo, años de escolaridad y experiencia en el mercado laboral) cuando ambos grupos reciben el mismo tratamiento (componente explicado), y una parte que surge porque un grupo es tratado de manera más favorable que el otro con las mismas características individuales (componente inexplicado). Las dos partes también reciben el nombre de efecto de características y coeficientes, utilizando la terminología del análisis de regresión que proporciona la base de esta técnica de descomposición. El efecto de los coeficientes se interpreta frecuentemente como una medida de discriminación en el mercado de trabajo, según Oaxaca (1999).

Por lo tanto, para obtener los resultados se corre una regresión por sexo para cada una de las actividades económicas de agricultura, industria y servicios. Las siguientes ecuaciones muestran cómo se conforman las regresiones anteriormente mencionadas:

$$\ln sal_m = \beta_0 + \beta_1 edad + \beta_2 edad^2 + \beta_3 contrato + \beta_4 educación + \beta_5 getnico + \beta_6 area + e_i$$

$$\ln sal_f = \beta_0 + \beta_1 edad + \beta_2 edad^2 + \beta_3 contrato + \beta_4 educación + \beta_5 getnico + \beta_6 area + e_i$$

En la regresión para los hombres (ecuación 1), $\ln sal_m$ es el logaritmo del salario total anual, β_m son los vectores de coeficientes de cada variable, y e_i es el término de error. Los subíndices se refieren a «m» para identificar las variables que corresponden a la población masculina, mientras que «f» corresponde a la femenina.

Por medio de los valores que se obtienen de las regresiones de cada sexo, se calcula la descomposición de Oaxaca-Blinder, la cual, como ya se mencionó, mide la brecha salarial que se la atribuye a la discriminación o a las características personales. Para realizarla se necesita de la siguiente ecuación:

$$D = \ln W_m - \ln W_f = \beta_m (X_m - X_f) + [(\alpha_m - \alpha_f) + X_f (\beta_m - \beta_f)]$$

Dado que, D representa la diferencia (resta) entre el logaritmo natural del ingreso salarial anual promedio de los hombres ($\ln sal_m$) y el logaritmo natural del ingreso salarial anual promedio de las mujeres ($\ln sal_f$). Así como, X_m y X_f son vectores de los valores medios de las variables; los β son sus correspondientes vectores de coeficientes estimados; y los α son los interceptos en las regresiones. En donde el término $\beta_m (X_m - X_f)$ explica la brecha salarial entre hombres y mujeres, que

se debe a las diferencias en las características personales. Mientras que el término representa la parte de la brecha atribuida a la discriminación.

Por último, es importante recalcar que para el cálculo tanto de las regresiones como de los promedios se utilizaron los factores de expansión. Por lo tanto las medias para el cálculo de la brecha son ponderadas. Y en el cálculo de los coeficientes se toma en cuenta cuánto representa la muestra que se está utilizando.

4. Resultados

Las estimaciones muestran que en Guatemala las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres. La razón salarial mujer-hombre de los tres sectores considerados, muestra que el sector agrícola es en donde se presenta una menor diferencia de salarios promedio, mientras que el sector industrial y servicios mantienen una diferencia más amplia. En el sector agrícola el salario promedio de las mujeres equivale al 95 % del salario promedio de los hombres. Para el sector servicios el salario promedio equivale al 81 %, mientras que en el industrial a 68 %.

Los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder muestran que la mayor parte de la desigualdad salarial no puede ser atribuida a diferencias en las características personales, lo que significa que son el resultado de prácticas discriminatorias. En el sector agrícola la brecha es explicada en un 7% por la diferencia en las características personales y un 93 % podría ser atribuido a la discriminación. En el sector industrial el 66 % de la brecha es atribuible a la discriminación y el 34 % a la diferencia en las características personales. Por último, en el sector servicios, un 5 % de la brecha es explicada por la diferencia en las características personales y un 95 % podría deberse a prácticas discriminatorias.

Tabla 1. Descomposición de Oaxaca-Blinder

	Salario anual promedio de mujeres	Salario anual promedio de hombres	Razón salarial mujer/hombre	Brecha (con base de logaritmos)	Parte explicada	Parte no explicada (discriminación)
Sector agrícola	Q 14,775.72	Q 15,601.42	0.95	0.05	7%	93%
Sector industrial	Q 24,766.21	Q 36,455.23	0.68	0.39	34%	66%
Sector servicios	Q 33,475.64	Q 41,399.22	0.81	0.21	5%	95%

Fuente: elaboración propia según resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder, 2018.

En cuanto a los salarios, el sector servicios presenta mayores ingresos salariales para ambos sexos. El salario promedio anual de las mujeres es de Q33 475.64 y el de los hombres asciende a Q41 399.22. Después del sector servicios, es el sector industrial el que muestra mayores salarios para ambos sexos, los cuales en promedio ascienden a Q24 766.21 para las mujeres y Q36 455.23 para los hombres. Mientras que el sector agrícola es el que paga los salarios más bajos, para las mujeres el promedio anual es de Q14 775.72 y para los hombres de Q15 601.42.

Según cálculos basados en la población que conforma el sector agrícola, los hombres han recibido mejores niveles de educación que las mujeres. Las estimaciones muestran que el 27 % de los hombres y el 38 % de las mujeres no recibieron educación. Sin embargo, el 55 % de los hombres recibieron educación primaria mientras que solamente el 46 % de las mujeres alcanzó este nivel de educación. Un 47 % de los hombres que se dedican a la agricultura reportaron ser no indígena, y por otro lado, 40 % de las mujeres se declararon estar dentro de esta misma categoría. Como era de esperarse, solamente el 25 % de los hombres viven en el área urbana al igual que el 27 % de las mujeres. Además, solamente el 5 % y el 7 % de los hombres y mujeres, respectivamente, cuentan con un contrato laboral en su lugar de trabajo.

De los empleados en el sector industrial, solamente un 4 % de los hombres no ha recibido ningún nivel académico mientras que esta categoría asciende a 19 % para las mujeres. Únicamente el 24 % de los hombres completó el básico, así como el 15 % de las mujeres. Un título universitario lo obtuvo un 6 % de la población masculina y solamente el 3 % de la femenina. Por otra parte, el 0.4 % de las mujeres completaron una maestría y de igual forma lo hicieron el 0.1 % de los hombres.

En lo que concierne a la composición étnica, 75 % de los hombres y 58 % de las mujeres se autodenominó no indígena. El 80 % de los hombres que trabajan en la industria son residentes del área urbana, mientras que un 70 % de las mujeres habita en esa misma área. Los hombres parecen contar con mayor estabilidad laboral que las mujeres en el sector industrial, ya que 36 % de los hombres, contra 17 % de las mujeres, tienen un contrato laboral.

En el sector de servicios, solamente el 5 % de los hombres y el 9 % de las mujeres no recibieron educación. Un 25 % de las mujeres terminó la primaria, así como un 31 % de los hombres. Sin embargo, un porcentaje mayor de mujeres

aseguró haber obtenido un título universitario a comparación de los hombres –21 % y 19 %, respectivamente–. Asimismo, 0.8 % de las mujeres y de los hombres obtuvieron una maestría. En cuanto a la auto denominación étnica, un 79 % de hombres y un 83 % de mujeres lo hizo como no indígena. La mayoría de la población de este sector vive en el área urbana, así lo aseguró un 78 % de los hombres y un 83 % de mujeres. El 61 % de los hombres y el 57 % de las mujeres declararon tener un contrato laboral, siendo el sector con la mayor cantidad de trabajadores formales.

5. Análisis de resultados

Según la descripción de las características de la población por sectores, es el sector agrícola en promedio, el que emplea a mujeres y hombres con menor nivel educativo. Esto quiere decir que el sector industrial y el de servicios emplean personas con mayores niveles educativos.

Las mujeres indígenas trabajan en una mayor proporción en la industria (41 %), y en una menor proporción en servicios y agricultura, en donde la población indígena femenina empleada es del 36 % y 23 %, respectivamente.

Asimismo, el sector agrícola tiene mayor proporción de mujeres que trabajan de manera informal, ya que solamente el 7 % tiene un contrato laboral. La proporción de mujeres empleadas en el sector formal es mayor en el sector servicios e industrial, en los cuales un 57 % y un 17 %, respectivamente, cuentan con un contrato laboral.

Las estimaciones muestran que los hombres empleados en el sector industrial cuentan, en promedio, con mayores niveles de educación que los empleados en servicios y en agricultura. De esa cuenta, el 31 % de los hombres que trabajan en industria completó el diversificado. En el sector servicio, el 29 % de los hombres completó el

diversificado. En contraste, en el sector agrícola solamente el 6 % de los hombres terminó el diversificado.

El sector agrícola emplea a más hombres indígenas, que no indígenas, con un 67 % y 33 %, respectivamente. En cambio, solo el 20 % de los hombres que trabajan en servicios y 12 % de los que trabajan en industria, son indígenas. Por otra parte, el 75 % de los hombres que trabajan en la agricultura viven en áreas rurales, de igual forma que el 22 % de los que trabajan en servicios, y del 20 % de los que trabajan en la industria. El sector que ofrece más trabajo formal a los hombres es el de servicios, en donde 61 % de los empleados en ese sector tienen contrato laboral. En el sector industrial y agrícola, 36 % y 5 % de los hombres, respectivamente, tienen un contrato laboral.

Los datos explican los modelos de las mujeres en un 15.97 % el agrícola, mientras que el de servicios en un 64.37 % y el industrial en 19.59 %. En el caso de los hombres, el agrícola en un 17.09 %, el de servicios en 47.58 % y el industrial en 39.09 %.

Todos los modelos sugieren que hay una relación positiva, en promedio, entre tener un contrato laboral y los ingresos salariales. También se observa que hay una relación positiva, en promedio, entre residir en el área urbana y el ingreso laboral para las mujeres del sector servicios y para los hombres del sector agrícola. Sin embargo, esto no sucede en el modelo para los hombres del sector industrial y servicios, ni para las mujeres del sector agrícola e industrial, donde las estimaciones muestran que los individuos que viven en el área urbana perciben menores ingresos salariales.

La edad de los individuos tiene una relación positiva, en promedio, con el ingreso laboral. En cuanto a la pertenencia étnica, todos los modelos muestran que existe una relación negativa, en promedio, entre el ingreso salarial y la pertenencia a un grupo indígena. Es decir, el ingreso salarial de una persona

aumenta si esta es parte de un grupo no indígena. Esto se da en mayor proporción para las mujeres en el sector industrial y para los hombres en el sector agrícola.

Ambas regresiones del sector agrícola muestran que la educación está relacionada positivamente, en promedio, con el ingreso salarial. Las dos regresiones del sector servicios muestran que la educación está relacionada positivamente con los ingresos salariales y que los retornos a la educación son crecientes. Las regresiones del sector industrial muestran los mismos resultados que las regresiones del sector servicios, con la única diferencia de que los retornos a la educación son más beneficiosos para los hombres que para las mujeres (anexo 2).

Conclusiones

Existe una diferencia significativa entre el nivel de salario de los hombres con respecto a las mujeres, que conforman la población asalariada de Guatemala. En los tres sectores estudiados, las mujeres obtienen menores ingresos salariales que los hombres. Esto quiere decir que la brecha salarial de género mujer-hombre es de 5 % para el sector agrícola, 39 % para el sector industrial y 21 % para el sector de servicios. El porcentaje de la brecha salarial de género que se le atribuye a la discriminación es mayor que el que se le atribuye a la diferencia de las características personales. Lo cual apoya la teoría de la diferenciación salarial por discriminación.

Referencias

- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2.ª ed.). New York: National Bureau of Economic Research.
- Bertrand, M., Dolly, C., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *The American Economic Review*, 94-98.
- CEPAL. (2017). *Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53 % en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo*. Guatemala: Cepal.
- Daczo, Z. (2012). *Wage Inequality and The Gender Wage Gap: Are American Women Swimming Upstream?* Estados Unidos: University of Maryland, Department of Sociology.
- De Cabo, G., y Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Huard, A. (2003). La brecha salarial entre mujeres y hombres en Guatemala. *Revista de Estudios Sociales* 70, 109-131.
- Kapsos, S. (2008). *The gender wage gap in Bangladesh*. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- Langford, M. (1995). *The Gender Wage Gap in the 1990's*. Wales: University of New South Wales.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 693-709.
- Simón, H., Ramos, R., y Sanromá, E. (2008). Evolución de las Diferencias Salariales por Razón de Sexo. *Revista de Economía Aplicada*, 48, 37-68.

Anexos

Anexo 1. Definición de las variables

Descripción de variables		
Contrato	0	Trabajador no tiene contrato laboral
	1	Trabajador tiene contrato laboral
Dominio	0	Rural
	1	Urbana
Etnicidad	0	No indígena
	1	Indígena
Educación	0	Ninguno
	1	Preprimaria
	2	Primaria
	3	Básico
	4	Diversificado
	5	Superior
	6	Maestría
Edad		Edad
Edad ²		Edad al cuadrado

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2. Resultados de las regresiones para el sector agrícola

A. Regresión mujeres

Muestra: 208						
Número de observaciones: 184442						
F (6, 184435): 9499.68						
Prob > F: 0.0000						
R-cuadrado: 0.1597						
Root MSE: 0.43806						
	Coef	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Dominio	-0.0009705	0.0022198	-0.44	0.662	-0.00532	0.00338
edad	0.0237138	0.000376	63.08	0.000	0.022977	0.024451
edad^2	-0.0002123	0.0000412	-51.5	0.000	-0.00022	-0.0002
educación	0.0832915	0.0010397	80.11	0.000	0.081254	0.085329
contrato	0.6370382	0.0033022	192.91	0.000	0.630566	6435104
etnicidad	-0.1156855	0.0017647	-65.56	0.000	-0.11914	-0.11223
C	8.896106	0.0081367	1093.33	0.000	8.880158	8.912053

Fuente: cálculos del autor basados en ENEI 2-2017.

B. Regresión hombres

Muestra: 2122						
Número de observaciones: 1908023						
F (6, 1908016): 53668.33						
Prob > F: 0.0000						
R-cuadrado: 0.1709						
Root MSE: 0.41802						
	Coef	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Dominio	0.0428217	0.0007187	59.58	0.000	0.0414131	0.0442303
edad	0.00074579	0.0000804	92.7	0.000	0.0073003	0.0076156
edad^2	-0.000063	8.76E-07	-71.97	0.000	-0.0000647	-0.0000613
educación	0.0318018	0.0002744	115.91	0.000	0.0312641	0.0323396
contrato	0.8531045	0.0017524	486.82	0.000	0.8496698	0.8565392
etnicidad	-0.1054243	0.0005883	-179.19	0.000	-0.1065774	-0.1042711
C	9.350739	0.0018582	5032.02	0.000	9.347097	9.354381

Fuente: cálculos del autor basados en ENEI 2-2017.

Resultados de las regresiones para el sector industria

A. Regresión mujeres

Muestra: 547						
Número de observaciones: 352909						
F (6, 352909): 25020.68						
Prob > F: 0.0000						
R-cuadrado: 0.1959						
Root MSE: 0.65123						
	Coef	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Dominio	-0.0758408	0.002547	-29.77	0.000	-0.08083	-0.070848
edad	0.0322514	0.000377	85.46	0.000	0.031512	0.032991
edad^2	-0.0002685	0.000004	-67.13	0.000	-0.00028	-0.000276
educación	0.0944141	0.000915	103.23	0.000	0.092621	0.0926214
contrato	0.558623	0.002074	269.31	0.000	0.554558	0.5545575
etnicidad	-0.1729763	0.002363	-73.19	0.000	-0.17761	-0.177609
C	9.057883	0.008811	1028.02	0.000	9.040614	9.040614

Fuente: cálculos del autor basados en ENEI 2-2017.

B. Regresión hombres

Muestra: 815						
Número de observaciones: 485012						
F (6, 485005): 37389.67						
Prob > F: 0.0000						
R-cuadrado: 0.3909						
Root MSE: 0.40889						
	Coef	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Dominio	-0.0497306	0.0014254	-34.89	0.000	-0.0525244	-0.0469369
edad	0.0567395	0.0002512	225.91	0.000	0.0562472	0.0572317
edad^2	-0.0005418	0.0000029	-187.02	0.000	-0.0005475	-0.0005362
educación	0.1112477	0.0005624	197.82	0.000	0.1101455	0.1123499
contrato	0.404518	0.0011628	347.88	0.000	0.4022389	0.4067971
etnicidad	-0.0696024	0.0013922	-50	0.000	-0.0723309	-0.0668738
C	8.782264	0.0055462	1583.5	0.000	8.771394	8.793134

Fuente: cálculos del autor basados en ENEI 2-2017.

Resultados de las regresiones para el sector servicio

A. Regresión mujeres

Muestra: 1197						
Número de observaciones: 719568						
F (6, 719561): 0.0000						
Prob > F: 0.0000						
R-cuadrado: 0.6437						
Root MSE: 0.56889						
	Coef	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Dominio	0.11724	0.0018365	63.84	0.000	0.1136404	0.1208395
edad	0.0516816	0.0003568	144.8	0.000	0.0509822	0.052381
edad^2	-0.0005135	0.0000047	-109	0.000	-0.0005227	-0.0005043
educación	0.1832308	0.0005936	308.7	0.000	0.1820674	0.1843943
contrato	1.06599	0.0017495	609.3	0.000	1.062561	1.069419
etnicidad	-0.0820493	0.0015585	-52.7	0.000	-0.0851039	-0.0789947
C	7.684414	0.006414	1198	0.000	7.671843	7.696986

Fuente: cálculos del autor basados en ENEI 2-2017.

B. Regresión hombres

Muestra: 1616						
Número de observaciones: 1056039						
F (6, 1056032): 0.0000						
Prob > F: 0.0000						
R-cuadrado: 0.4758						
Root MSE: 0.47575						
	Coef	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Dominio	-0.0056199	0.0011277	-4.98	0.000	-0.0078302	-0.0034096
edad	0.048765	0.0001955	249.5	0.000	0.0483819	0.0491481
edad^2	-0.0004755	0.00000224	-213	0.000	-0.0004799	-0.0004711
educación	0.1425033	0.000387	368.2	0.000	0.1417448	0.1432619
contrato	0.5799768	0.0011044	525.2	0.000	0.5778122	0.5821414
etnicidad	-0.0738228	0.0011125	-66.4	0.000	-0.0760033	-0.0716423
C	8.599188	0.0041	2097	0.000	8.591153	8.607224

Fuente: cálculos del autor basados en ENEI 2-2017.