

Índice

M01: Ecuación de Mincer - Notas del Instructor	1
Información General	1
Objetivos de la Sesión	1
Distribución del Tiempo	1
Puntos Clave a Enfatizar	2
Errores Comunes Anticipados	2
Soluciones de la Actividad E1	3
Preguntas Frecuentes (FAQs)	4
Recursos Adicionales	5
Conexión con Módulos Siguientes	5
Notas Post-Sesión	5

M01: Ecuación de Mincer - Notas del Instructor

Información General

Campo	Valor
Módulo	M01
Tema	Ecuación de Mincer + Repaso OLS
Fecha	Lunes 9 de febrero, 2025
Horario	5:00 - 7:00 PM
Duración	2 horas
Entregable asociado	E1: Actividad Mincer (Jue 12 feb)

Objetivos de la Sesión

Al finalizar, los estudiantes podrán: 1. Explicar la teoría del capital humano y sus implicaciones 2. Derivar e interpretar la ecuación de Mincer 3. Estimar el modelo en Stata con errores robustos 4. Interpretar coeficientes como retornos porcentuales 5. Conectar los hallazgos con el proyecto de compensaciones

Distribución del Tiempo

Tiempo	Actividad	Notas
5:00-5:10	Introducción y motivación	Preguntar: “¿Por qué creen que un ingeniero gana más que un técnico?”

Tiempo	Actividad	Notas
5:10-5:30	Teoría del capital humano	Becker, supuestos, críticas
5:30-5:50	Derivación de Mincer	Paso a paso en pizarrón/slides
5:50-6:00	Pausa	10 minutos
6:00-6:30	Demo en Stata	Ejecutar M01_demo_clase.do
6:30-6:50	Interpretación de resultados	Discusión guiada
6:50-7:00	Cierre y asignación E1	Explicar entregable

Puntos Clave a Enfatizar

1. Por qué logaritmo en el salario

- Distribución log-normal de salarios
- Interpretación porcentual de coeficientes
- Reduce heterocedasticidad
- **Demostrar:** Mostrar histograma de salarios vs log(salarios)

2. Experiencia potencial vs real

- Fórmula: $\text{Exp} = \text{Edad} - \text{Escolaridad} - 6$
- Supuesto: entrada al mercado laboral a los 6 + años de escuela
- Limitación: no captura desempleo, trabajo parcial, etc.
- **Preguntar:** “¿Qué problemas tiene este supuesto para mujeres?”

3. El término cuadrático

- Captura rendimientos decrecientes
- Forma de U invertida del perfil edad-ingresos
- **Calcular en vivo:** Pico de experiencia = $-\beta_2/(2\beta_3)$

4. Errores robustos

- Heterocedasticidad es la norma en datos salariales
- Siempre usar , robust en Stata
- **Mostrar:** Comparar errores estándar con y sin robust

Errores Comunes Anticipados

En la teoría

Error	Corrección
Confundir correlación con causalidad	Enfatizar que OLS mide asociación, no efecto causal
Interpretar β_1 como "valor de la educación"	Es retorno privado promedio, no valor social
Olvidar que es log-lineal	$\beta \times 100 = \% \text{ de cambio (aproximado)}$

En Stata

Error	Corrección
No filtrar correctamente la muestra	Verificar <code>count</code> después de cada <code>keep if</code>
Experiencia negativa	Usar <code>replace experiencia = 0 if experiencia < 0</code>
Olvidar errores robustos	Siempre incluir <code>, robust</code>
No etiquetar variables	Usar <code>label variable</code> para claridad

En interpretación

Error	Corrección
Decir "10% más por año de educación" cuando $\beta=0.10$	Técnicamente es 10.5% ($e^{0.10} - 1$), pero aproximación es aceptable
Ignorar el contexto del retorno a experiencia	Retorno varía con X, calcular en puntos específicos a experiencia

Soluciones de la Actividad E1**Resultados esperados (ENIGH 2024)**

Los estudiantes deberían obtener resultados similares a:

Modelo básico (robust):

- Escolaridad: 0.088-0.095 (9% por año)
- Experiencia: 0.035-0.042
- Experiencia²: -0.0004 a -0.0006

Con controles:

- Escolaridad: 0.080-0.090
- Mujer: -0.12 a -0.18 (brecha de género)
- Formal: 0.25-0.35 (prima por formalidad)

Rúbrica de calificación

Parte	Puntos	Criterios
1. Preparación de datos	10	Muestra correcta, variables bien construidas
2. Estimación básica	15	Modelo correcto, interpretación adecuada
3. Extensiones	15	Controles relevantes, comparación coherente
4. Aplicación proyecto	15	Conexión explícita con empresa cliente
5. Análisis sectorial	15	Filtro correcto, comparación informativa
6. Comparación temporal	10	Tabla completa, hipótesis razonables
7. Gráficas	10	Formateadas, etiquetadas, informativas
8. Reflexión final	10	Argumentos basados en evidencia
Total	100	

Preguntas Frecuentes (FAQs)

Q: ¿Por qué usamos experiencia potencial y no real?

R: No tenemos datos de historial laboral completo en ENIGH. La experiencia potencial es un proxy estándar. Sus limitaciones son conocidas (sesgo para mujeres, desempleados) pero es mejor que no controlar por experiencia.

Q: ¿El retorno a la educación es causal?

R: No necesariamente. Hay sesgo por habilidad (ability bias): personas más hábiles tienden a estudiar más Y ganar más. Métodos como IV con cercanía a universidades o cambios en leyes de escolaridad obligatoria intentan identificar el efecto causal.

Q: ¿Por qué el R² es tan bajo (~0.20)?

R: El salario depende de muchos factores no observados: habilidades blandas, redes, suerte, discriminación, sector, etc. Un R² de 0.20-0.30 es típico y no indica un mal modelo—indica que hay mucha variación individual.

Q: ¿Cómo se relaciona esto con el proyecto?

R: 1. Los retornos del mercado sirven como benchmark para la estructura interna 2. Si el mercado paga 9% por año de educación, nuestra estructura debería reflejar algo similar 3. La brecha de género del mercado nos alerta a revisar equidad interna

Recursos Adicionales

Lecturas recomendadas

- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Capítulo 1.
- Card, D. (1999). "The Causal Effect of Education on Earnings". *Handbook of Labor Economics*.
- Psacharopoulos & Patrinos (2018). "Returns to Investment in Education". *World Bank Policy Research*.

Datos

- ENIGH 2022 (demo): datos/enigh2022_personas.dta
- ENIGH 2024 (tarea): Descargar de [INEGI](#)

Código de referencia

- Demo clase: actividades/M01_demo_clase.do
 - Plantilla estudiante: actividades/M01_actividad_estudiante.do
-

Conexión con Módulos Siguientes

Módulo	Conexión
M02	Variables categóricas (dummies de educación en lugar de años)
M03	Diagnósticos OLS (heterocedasticidad, multicolinealidad)
M04	Descomposición de Oaxaca-Blinder (explicar brecha de género)
M06	Modelos hedónicos (valoración de características del puesto)
M07	Selección de Heckman (sesgo por participación laboral)

Notas Post-Sesión

Espacio para notas después de impartir la clase:

- ¿Qué funcionó bien?
- ¿Qué ajustar para la próxima vez?
- ¿Preguntas inesperadas de estudiantes?
- ¿Problemas técnicos?

Última actualización: Febrero 2025