

Problem Set 1

3 de septiembre de 2025

1. Justificación de la elección de variables de control

En la estimación del diferencial salarial por género bajo el principio de “igual remuneración por igual trabajo”, la elección de variables de control es fundamental. Hemos organizado las covariables en cuatro bloques analíticos:

- **Capital humano:** Incluimos edad y su cuadrado como aproximación a la experiencia laboral, así como el nivel educativo más alto alcanzado. Estas variables capturan diferencias en productividad potencial.
- **Características del empleo:** Incorporamos ocupación, tamaño de la firma, tipo de relación laboral, formalidad del empleo y la antigüedad en el puesto. Estos factores permiten aproximar la comparabilidad entre trabajos, tal como lo exige la noción de “igual trabajo”.
- **Condiciones de mercado laboral:** Se añaden controles geográficos (departamento y área urbana/rural) y temporales (mes de la encuesta) para absorber variaciones en salarios asociadas a diferencias regionales o estacionales.

- **Intensidad laboral:** En las especificaciones con salarios mensuales, se consideran las horas usuales de trabajo y la existencia de un segundo empleo. En las especificaciones con salarios por hora, estas variables se omiten deliberadamente para evitar un ajuste redundante.

La estrategia empírica consiste en estimar primero la brecha salarial sin controles y, posteriormente, añadir secuencialmente los bloques de covariables. De este modo, se puede observar cómo evoluciona el coeficiente asociado a la variable de género, lo que permite interpretar en qué medida el diferencial incondicional se explica por diferencias observables en características de los trabajadores y de sus empleos.