



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

En base a la última edición de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), llevada a cabo durante el último trimestre del 2020 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), analizamos la situación de los ingresos del trabajo en Chile. Estos ingresos son muy relevantes para determinar la situación socioeconómica de los hogares del país, según la encuesta Casen, entre 2006 y 2020, estos representan el 83% de los ingresos totales de los que disponen los hogares en Chile.<sup>1</sup>

En cuanto a los contenidos, en la primera sección revisamos estadísticas descriptivas generales, en la segunda los determinantes de los ingresos del trabajo mediante regresiones y en la tercera nos concentramos en la brecha de género y revisamos cómo varía en distintas situaciones. A lo largo del artículo está la discusión de cómo se pueden interpretar estos resultados y qué nos pueden aportar realmente, mostrando que puede ser más complejo de lo que parece deducir políticas adecuadas para solucionar los problemas de salarios del país. El artículo termina con una conclusión que resume los principales resultados empíricos y situaciones que hay que tener en cuenta a la hora de analizar datos de este tipo.

### 1] Estadísticas descriptivas:

La ESI fue administrada durante el último trimestre del 2020 a 71.935 personas, que se usan como muestra representativa de la población completa del país (19.540.931 habitantes), en ella se estima que hay 7.747.769 personas que reportan recibir algún tipo de ingreso del trabajo. Es a este grupo al que analizaremos en más detalle.<sup>2</sup>

En el Gráfico N°1 se puede ver la evolución del ingreso medio entre el 2016 y el 2020, separando por género. El ingreso real promedio (ajustando por inflación), creció de manera continua hasta el 2018, para luego caer el 2019 y 2020. La brecha entre hombres y mujeres ha disminuido también, bajando a 20,4% el 2020. Esto puede verse como algo positivo, pero se debe en gran parte a que muchas mujeres en empleos que pagan menos perdieron sus puestos debido a la crisis económica actual.

<sup>1</sup> Más detalles de la variación en el tiempo de los ingresos, de la distribución de estos entre los hogares y de la cantidad de empleos en el Tema de Análisis del informe de Septiembre: "Trabajo en Chile, una mirada desde los datos", disponible en: [https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210920/asocfile/20210920153022/informe\\_cef49.pdf](https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210920/asocfile/20210920153022/informe_cef49.pdf).

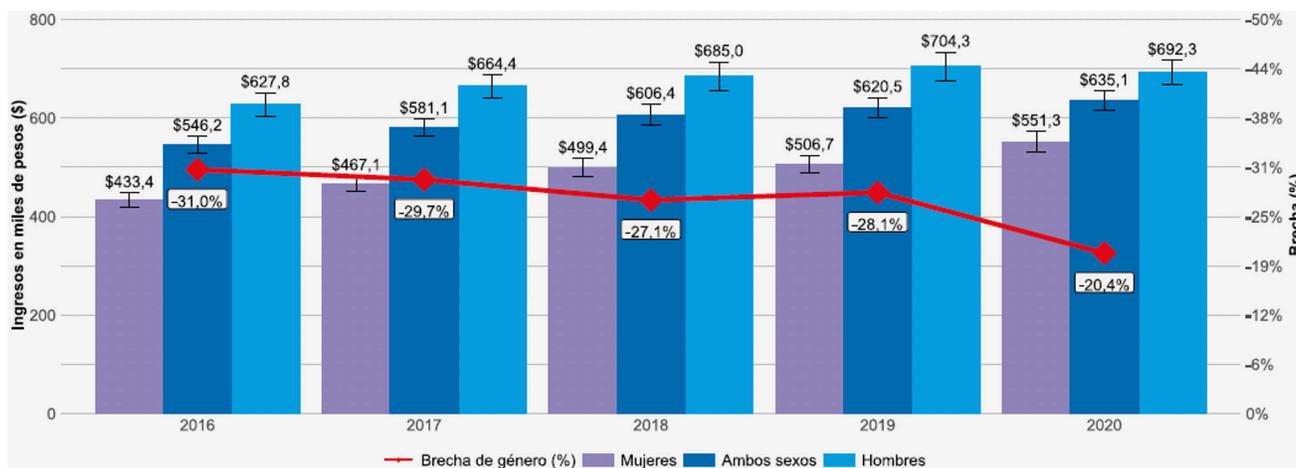
<sup>2</sup> Esto implica que no vamos a analizar la decisión de entrar al mercado laboral, sólo analizamos el margen "intensivo".



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°1: INGRESO MEDIO MENSUAL DE LAS PERSONAS OCUPADAS Y BRECHA DE GÉNERO (2016-2020)  
(CIFRAS EN PESOS A DICIEMBRE DE CADA AÑO)



Fuente: INE.

Una de las variables usadas para explicar los sueldos es la educación. Cómo se puede ver en el Gráfico N°2, durante el 2020, hay diferencias importantes en los ingresos que reciben las personas relativo nivel de educación que declaran tener. El ingreso mediano de una persona que sólo terminó la educación primaria fue de \$302.000, mientras que el mediano de una persona que terminó la educación universitaria fue de \$770.000, más del doble.

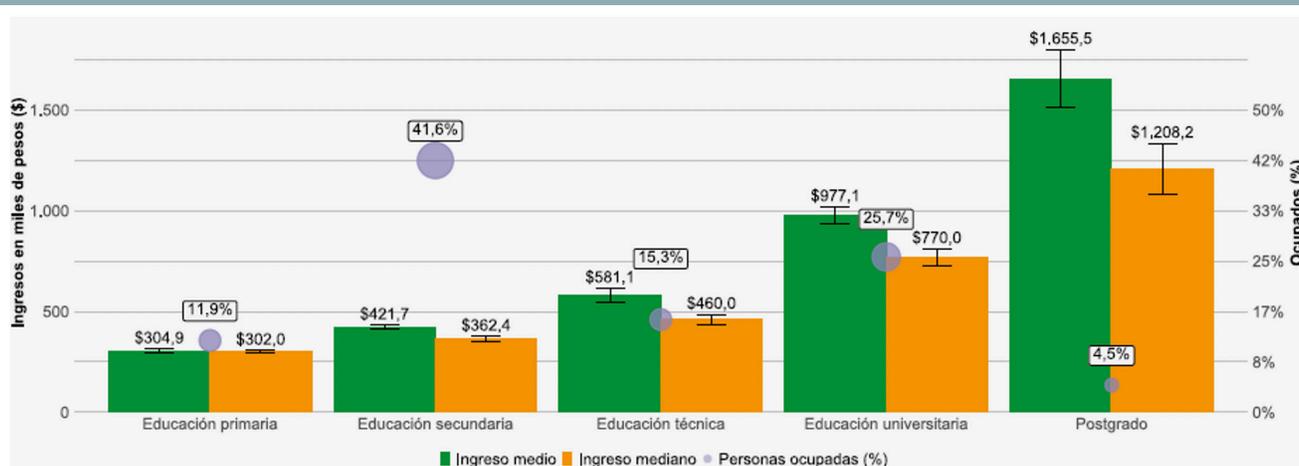
Una segunda variable que se plantea para explicar el fenómeno es la distribución del empleo en distintas categorías de trabajo (desde profesionales a artesanos). Esto obviamente es dependiente de la educación de las personas, pero también de otros factores, como las ventajas que tiene el país en la producción de ciertos bienes y servicios. En el Gráfico N°3 están los ingresos por grupo ocupacional, junto con la proporción del total de empleados que representa cada uno. La categoría más numerosa es la de trabajadores del comercio, que representa el 20,5% y cuya mediana de sueldos es de \$330.000. Como se puede ver, los sueldos de las categorías crecen mientras son más intensivos en habilidades específicas, por ejemplo, operadores de maquinarias o personal de apoyo administrativo. Estos no necesariamente requieren títulos profesionales, pero sí conocimientos específicos. Luego, se podría sugerir que una política de capacitación en el tipo de habilidades necesarias en estas industrias podría ser útil para subir los salarios o que sería bueno desarrollar industrias que sean intensivas en el uso de este tipo de trabajadores.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

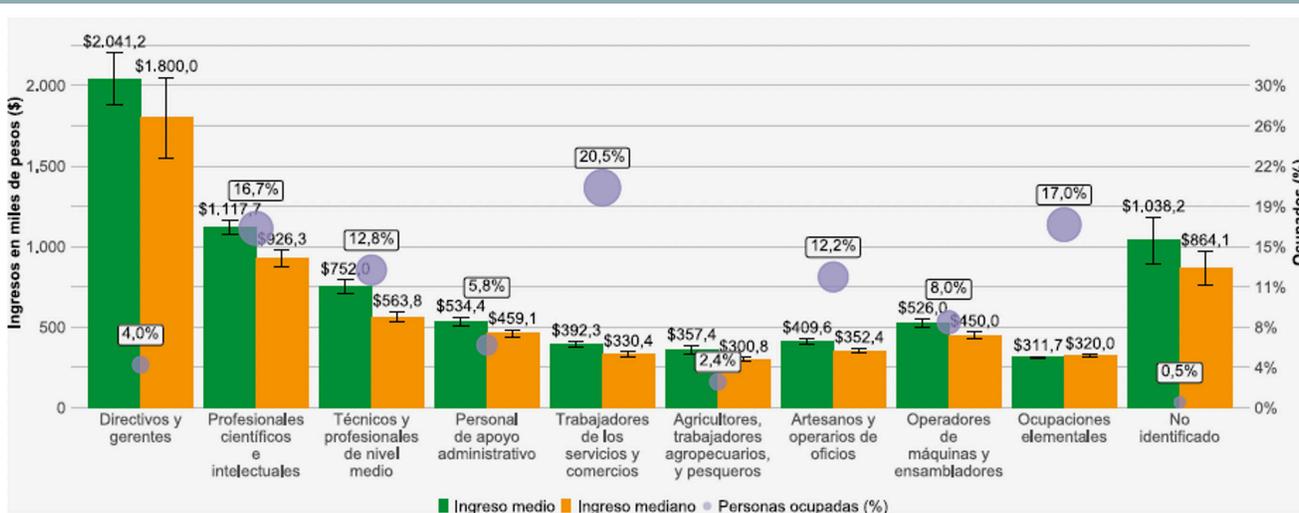
## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°2: PERSONAS OCUPADAS E INGRESO MEDIO Y MEDIANO MENSUAL POR NIVEL DE EDUCACIÓN (2020)



Fuente: INE.

GRÁFICO N°3: PERSONAS OCUPADAS E INGRESO MEDIO Y MEDIANO, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL (2020)



Fuente: INE.

Las comparaciones analizadas en esta sección pueden ser útiles, pero son sólo un punto de partida. Esto porque, por ejemplo, puede ser más común trabajar medio tiempo en sectores como el comercio o la agricultura, o que estos sean trabajos que sirven como primera experiencia laboral para las personas, pero que cuando tienen más años se cambian a personal de apoyo administrativo u operadores. Puede ocurrir también que personas de mayor edad actualmente tienen menor escolaridad, pero dado que tienen más experiencia, ganan más que lo que ganaría una persona sin estudios más joven.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

Otras situaciones posibles son que aquellos que tienen más estudios sean personas que tienen mejores habilidades laborales y que aquellos que no estudian sean los que tuvieron más problemas de aprendizaje en el colegio. Esto implicaría que, si tomamos dos personas iguales, pero que difieren solo en su habilidad y las obligo a estudiar una carrera, la con más facilidades terminaría la carrera antes y tendría luego un mayor sueldo que la otra. Cuando hay libertad de por medio, es más probable que la segunda decida no estudiar. En los datos que tenemos no podemos distinguir a un tipo del otro. No sabemos si el que no estudia es porque no pudo o porque no le gustaba.

Todo lo anterior no implica que no haya relaciones importantes entre educación y salarios o entre industrias y salarios, solo que para entender el problema es necesario ir más allá. En la siguiente sección controlamos por algunos de los factores mencionados, de manera de poder explicar mejor la relación entre las características de la persona y sus ingresos del trabajo.

## 2] Determinantes de los ingresos del trabajo:

Para lograr lo anterior usaremos la ESI 2020 y regresiones a nivel de personas, donde la variable dependiente va a ser el ingreso (o el logaritmo de este) y en las independientes tendremos características observables de las personas, que introduciremos de una forma no lineal, de manera de dar más flexibilidad a la estimación.<sup>3</sup> Usando esa técnica, controlamos por sexo, nivel de educación, horas trabajadas, edad y región del país. Antes veíamos la brecha de salarios por nivel de educación, pero no estábamos distinguiendo si la persona tenía 24 ó 64 años. Ahora veremos lo mismo, pero controlando por edad, horas trabajadas, y las demás variables.

Lo anterior es útil, pero no nos permite deshacernos de todos los problemas que comentábamos en la sección previa. Los resultados siguen siendo funciones de decisiones de las personas (esto es, no se decide aleatoriamente si estudiar o no, ni la región en la que se vive), tampoco tenemos claras las oportunidades que tenían las personas, ni las habilidades no observables. Esto genera que posiblemente sobrestimemos los retornos a la educación y, en general, que no se puedan interpretar de manera causal los resultados.

En la Tabla N°1 están los resultados de las tres especificaciones que estudian la relación entre ingresos y educación. En la columna (1) vemos que las mujeres ganan menos y que a mayor educación, mayor es el ingreso. En la columna (2) controlamos por la cantidad de horas trabajadas.

---

<sup>3</sup> Si bien la regresión asume que existe una relación lineal entre la variable dependiente y cada una de las dependientes, acá flexibilizamos ese supuesto al introducir las variables independientes separadas en "dummies". Es decir, una versión lineal sería introducir una variable con la edad de la persona, con esto se asumiría que cada año aumenta en X% el sueldo, independiente si la persona tiene 18 o 64. En cambio, en estas regresiones, dado que tenemos bastantes observaciones, hacemos que cada año por separado sea una variable distinta. Así, la variable que es 1 cuando la persona tiene 18, nos entrega lo que cambia el ingreso por tener esa edad, relativo a un año base. Lo mismo para cada año entre los 15 a los 65, así tenemos que el premio por experiencia puede ser alto al comienzo y decreciente al final. Esto permite que estimemos una relación no lineal entre edad e ingresos. Hacemos lo mismo con la edad y las horas trabajadas.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

Ahí podemos ver que hay un salto importante en el R cuadrado (que mide el porcentaje de la variación en el ingreso estamos explicando con nuestro modelo) y vemos que la brecha de género baja de -0,33 a -0,213, es decir, alrededor de un tercio de esta venía porque las mujeres trabajan menos horas. Al mismo tiempo vemos que para todas las categorías de educación, menos para el doctorado, los coeficientes son menores. Es decir, parte de la diferencia en ingresos que veíamos por educación, eran porque que aquellos que tienen más educación estarían trabajando más que los que tienen menos.

TABLA N°1: LOGARITMO DEL INGRESO Y EDUCACIÓN

	Log. del ingreso		
	(1)	(2)	(3)
<b>Mujer</b>	-0.333*** (0.015)	-0.213*** (0.013)	-0.214*** (0.013)
<b>Educación:</b>			
<b>Básica o primaria</b>	0.180 (0.131)	0.094 (0.112)	0.088 (0.109)
<b>Media</b>	0.531*** (0.130)	0.365*** (0.112)	0.341*** (0.109)
<b>Media Tec. Prof.</b>	0.686*** (0.132)	0.504*** (0.113)	0.476*** (0.110)
<b>CFT</b>	0.876*** (0.136)	0.691*** (0.118)	0.646*** (0.115)
<b>IP</b>	0.969*** (0.132)	0.715*** (0.114)	0.690*** (0.111)
<b>Universitaria</b>	1.368*** (0.131)	1.149*** (0.112)	1.117*** (0.109)
<b>Magíster</b>	1.908*** (0.138)	1.692*** (0.120)	1.651*** (0.117)
<b>Doctorado</b>	0.665 (0.468)	0.841*** (0.319)	0.816*** (0.312)
<b>Horas trabajadas:</b>			
<b>10-20</b>		0.591*** (0.060)	0.590*** (0.060)
<b>21-30</b>		0.981*** (0.060)	0.983*** (0.060)
<b>31-40</b>		1.332*** (0.059)	1.331*** (0.059)
<b>41-50</b>		1.564*** (0.053)	1.564*** (0.054)
<b>51-60</b>		1.527*** (0.064)	1.524*** (0.064)
<b>61-70</b>		1.397*** (0.063)	1.400*** (0.063)
<b>Constante</b>	11.204*** (0.457)	11.135*** (0.542)	11.218*** (0.534)
<b>Observaciones</b>	25,633	24,378	24,378
<b>R-cuadrado</b>	0.289	0.465	0.472
<b>EF Región</b>	No	No	Sí
<b>EF Edad</b>	Sí	Sí	Sí

Errores estándar en paréntesis.

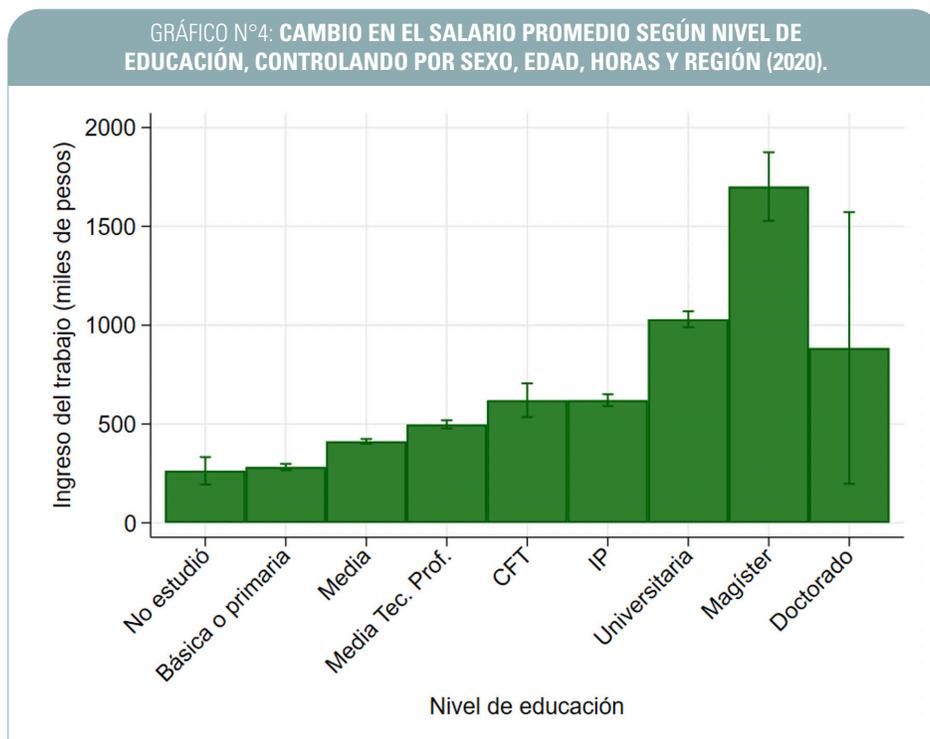
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

Por último, en la columna (3) agregamos controles por región. Esto hace que, una vez más, disminuyan los coeficientes asociados a educación, lo que sugiere que importa la región en la que viven las personas para determinar el salario. A continuación analizaremos de manera gráfica los resultados para las principales variables. En todos están incluidos los intervalos al 95% de confianza.



Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

Como se puede observar en el Gráfico N°4, se mantiene la lógica de que a menor educación, menos ingresos, pero hay cambios de grado. Por ejemplo, el salario promedio de una persona que terminó educación primaria lo estimábamos en \$304 mil, cuando controlamos ahora por todos estos factores, queda en \$263 mil. Esta diferencia representa una proporción importante de los ingresos de este grupo y se puede deber a que las generaciones mayores tenían menos acceso a la educación, por lo que hay gente sin educación, pero con experiencia. El resto de las categorías se mantienen similares. Esto nos señala que la situación de las personas que solo tienen hasta educación básica completa o menos y son jóvenes, están peor de lo que parece a simple vista.

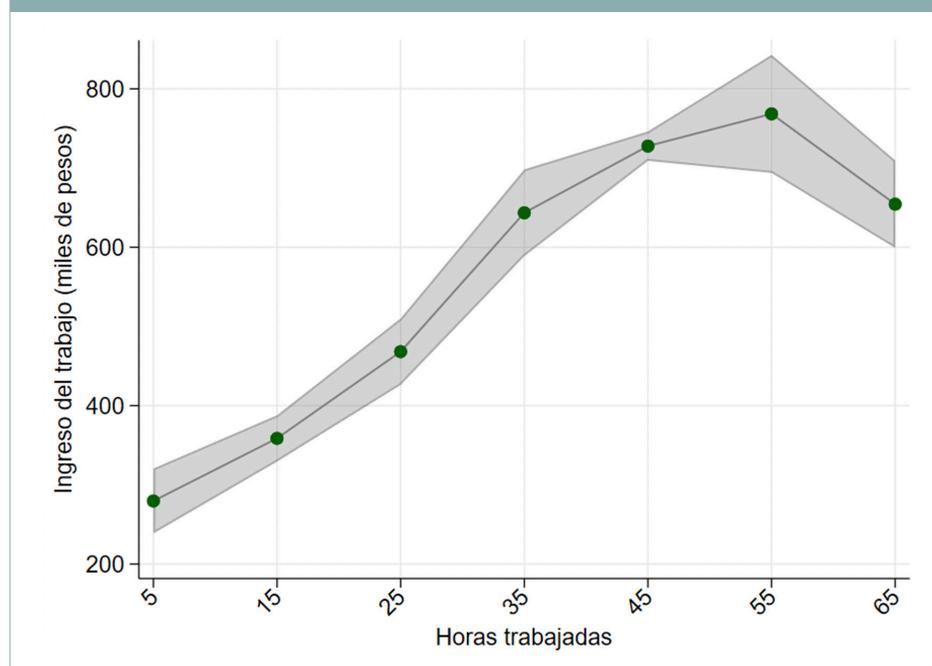
En cuanto a las horas, podemos ver en el Gráfico N°5, que las personas que trabajan entre 40 y 50 horas tienen salarios mayores en promedio, controlando por las demás variables. Esto puede ser una buena noticia si es que asumimos que todos los que quieren trabajar a tiempo completo lo pueden hacer. Obviamente, este no es el caso, ni nunca lo será, ya que hay restricciones de las personas y restricciones de las empresas que no lo permiten.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°5: CAMBIO EN EL SALARIO PROMEDIO SEGÚN CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS, CONTROLANDO POR SEXO, EDAD Y EDUCACIÓN (2020).



Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

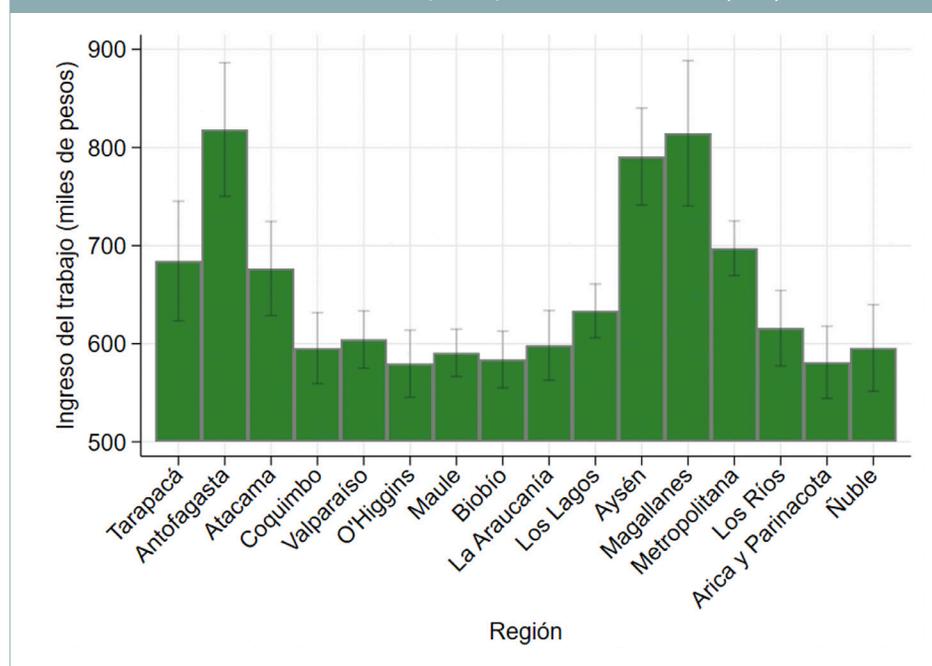
Otra variable de interés es la región en la que vive la persona. Nuevamente, acá hay decisiones de parte de las personas, lo que hace que no se pueda interpretar de manera causal los resultados. De todas maneras, el Gráfico N°6 nos da una idea más precisa de la relación que existe entre el salario y la región en la que vive la persona. En este se puede ver que hay tres “grupos” de regiones con los mayores salarios, primero están las intensivas en minería, luego Aysén y Magallanes y a continuación la Región Metropolitana. Es importante que no se ha ajustado por costo de vida, lo que hace que las comparaciones de ingresos laborales puedan no reflejar diferencias en calidad de vida.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°6: CAMBIO EN EL SALARIO PROMEDIO SEGÚN REGIÓN, CONTROLANDO POR SEXO, EDAD, HORAS Y EDUCACIÓN (2020).



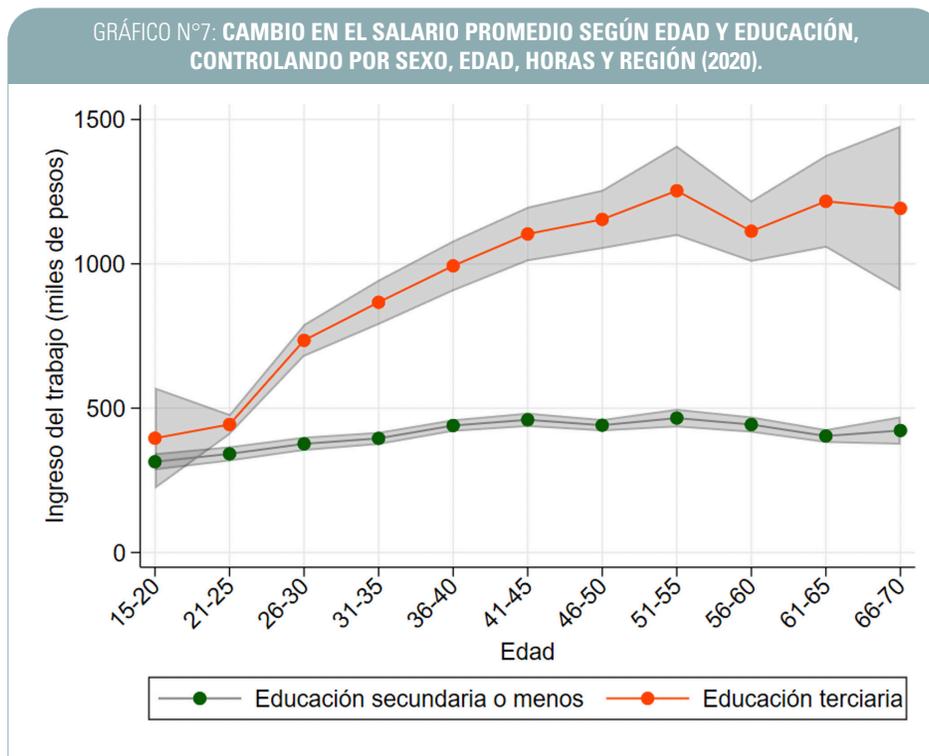
Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

Por último, en el Gráfico N°7 está la relación entre el ingreso y la edad. La edad fue interactuada con una variable dicotómica que toma el valor de 1 si es que la persona tiene algún tipo de educación terciaria (ya sea en IP, CFT o universidades). Con esto se puede observar que, si bien ambas categorías tienen mejores sueldos a medida que aumenta la edad, la pendiente es mayor para los con educación terciaria. Este grupo pasa de ganar en promedio \$443 mil entre los 21-25 años a \$1.250.000 a los 51-55 años. Por su parte, aquellos que solo terminaron el colegio o menos, pasan en promedio de ganar \$341 mil a los 21-25 años a ganar \$465 mil a los 51-55 años. Siguiendo con la discusión de la primera sección, estos datos sugieren que las diferencias por nivel de educación pueden ser más importantes de lo que se observa a simple vista y apoyaría la idea de, en el margen, aumentar la cobertura de la educación terciaria.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA



Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

Siguiendo con el análisis, en la Tabla N°2 está disponible el análisis a nivel de categoría de trabajo. No podemos agregar esto junto con el nivel de educación, ya que existe una alta correlación entre ambas variables. De todas maneras, agregamos esto al estudio ya que muestra que hay diferencias dentro de la gente que tiene un nivel de educación similar. Por ejemplo, que dentro de la gente que tiene educación terciaria los directivos ganan sueldos mayores a los profesionales. Podemos pensar esto como la diferencia de sueldos entre un profesor y un gerente, ya que ambos son puestos que necesitan gente educada, pero las carreras necesarias para llegar a estos, junto con los pagos asociados, son distintos.

En el Gráfico N°8 están los principales resultados de esta regresión. En este están los sueldos promedio por sector, controlando por sexo, cantidad de horas trabajadas, edad y región. Además de la ya mencionada diferencia dentro de las personas con educación terciaria, un segundo resultado interesante es que, todo lo demás constante, los vendedores tienen ingresos mayores en general a los otros grupos de trabajadores no calificados. Esto es contradictorio con lo que observamos en la primera sección, donde veíamos que, en promedio, los operarios de maquinaria y de oficios tenían sueldos mayores que los que trabajaban en el comercio.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

TABLA N°2: LOGARITMO DEL INGRESO Y SECTOR

	Log. del ingreso
<b>Mujer</b>	-0.256*** (0.014)
<b>Horas trabajadas:</b>	
<b>10-20</b>	0.628*** (0.062)
<b>21-30</b>	0.986*** (0.060)
<b>31-40</b>	1.270*** (0.060)
<b>41-50</b>	1.497*** (0.056)
<b>51-60</b>	1.482*** (0.064)
<b>61-70</b>	1.391*** (0.064)
<b>Grupo de ocupación:</b>	1.908***
<b>Profesionales e investigadores</b>	-0.326*** (0.048)
<b>Técnicos y prof. medios</b>	-0.811*** (0.048)
<b>Apoyo administrativo</b>	-1.086*** (0.050)
<b>Servicios y vendedores</b>	-1.287*** (0.049)
<b>Agricultores y trabajadores calificados</b>	-1.540*** (0.053)
<b>Artesanos y operarios de oficios</b>	-1.426*** (0.048)
<b>Operadores de instalaciones y maquinas</b>	-1.217*** (0.048)
<b>Ocupaciones elementales</b>	-1.484*** (0.046)
<b>Constante</b>	12.638*** (0.475)
<b>Observaciones</b>	24,337
<b>R-cuadrado</b>	0.513
<b>EF Región</b>	Sí
<b>EF Edad</b>	Sí

Errores estándar en paréntesis.

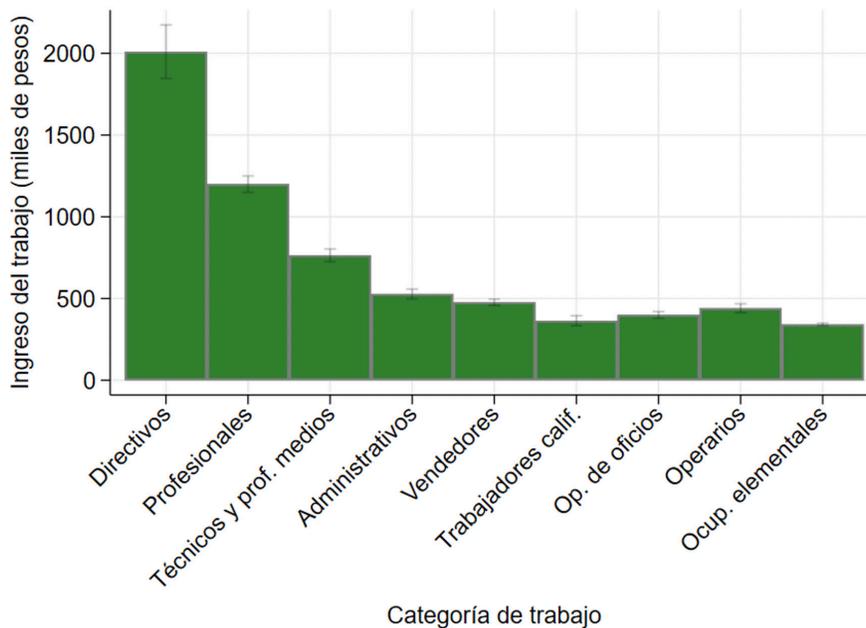
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°8: INGRESOS POR CATEGORÍA DE TRABAJO, CONTROLANDO POR HORAS, SEXO, EDAD Y REGIÓN (2020)



Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

### 3] Brechas de género:

En las regresiones anteriores, y siguiendo lo mostrado en el Gráfico N°1, vimos que en promedio las mujeres ganan menos que los hombres. Ahora, usando regresiones que tengan interacciones entre la variable género y las demás características observables que hemos estudiado, revisamos como esta brecha varía según distintos factores observables.

En el Gráfico N°9 está disponible la estimación de la brecha por género para los distintos niveles de educación, controlando por horas trabajadas, edad y región del país. Se puede observar que esta varía de manera importante, y que para las personas que tienen educación primaria completa, esta brecha es de \$50 mil pesos o un 19% del sueldo de la mujer promedio de ese grupo. La brecha se mantiene en alrededor de 25% del sueldo de las mujeres para todos los grupos, menos para aquellos que estudiaron en un CFT, donde la brecha asciende a un 50% del sueldo. Estas son cifras importantes, pero no toman en cuenta que, si bien hay un mismo nivel de educación completado, hay carreras con distintos retornos monetarios. Para entender esto puede ser útil volver al ejemplo del sueldo del gerente versus el del profesor. Ambos (en general) terminaron educación terciaria, pero el primer grupo gana más. Si a esto le agregamos que hay más profesoras mujeres que hombres, este fenómeno puede explicar parte de la brecha y hace que no se pueda



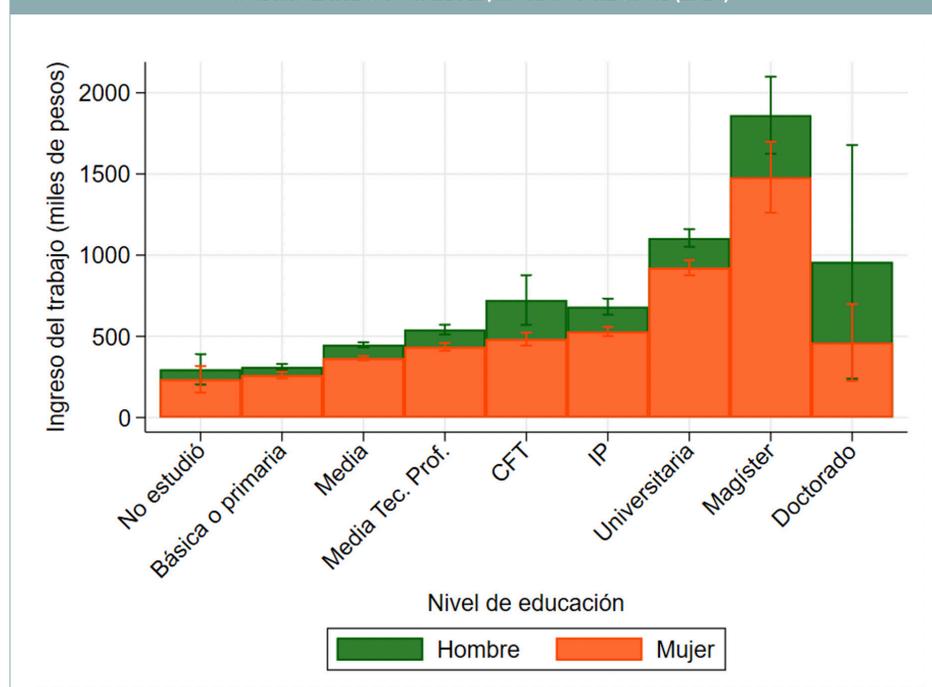
# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

interpretar como que exista una discriminación directa a las mujeres. Si puede existir algún tipo de discriminación previa, que hace que en promedio más mujeres quieran estudiar pedagogía que hombres, pero el punto central es que este dato no es suficiente para probar que en el mercado laboral, a igual cargo y experiencia, se pague menos a las mujeres, que es la versión más directa de discriminación.

Para intentar aproximar ese efecto es que en el Gráfico N°10 estudiamos como varía la brecha de género por categoría de trabajo (controlando por las mismas variables que en el gráfico anterior). En este se puede observar cómo hay diferencias importantes según la categoría de trabajo. Para directivos y cargos altos, la brecha no es significativa estadísticamente. Algo similar ocurre para el personal administrativo. En cambio, hay otros sectores, como el de técnicos y profesionales medios donde la brecha es de \$300 mil, lo que corresponde al 50% del ingreso de las mujeres en esos cargos o en operarios de oficios, donde es de \$134 mil y corresponde al 41% del ingreso de las mujeres en esos cargos. Donde también son relevantes es en los profesionales (\$305 mil y 30%) y en los vendedores (\$128 mil y 32%).

GRÁFICO N°9: BRECHA DE GÉNERO EN INGRESOS SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN, CONTROLANDO POR EDAD, HORAS Y REGIÓN (2020)



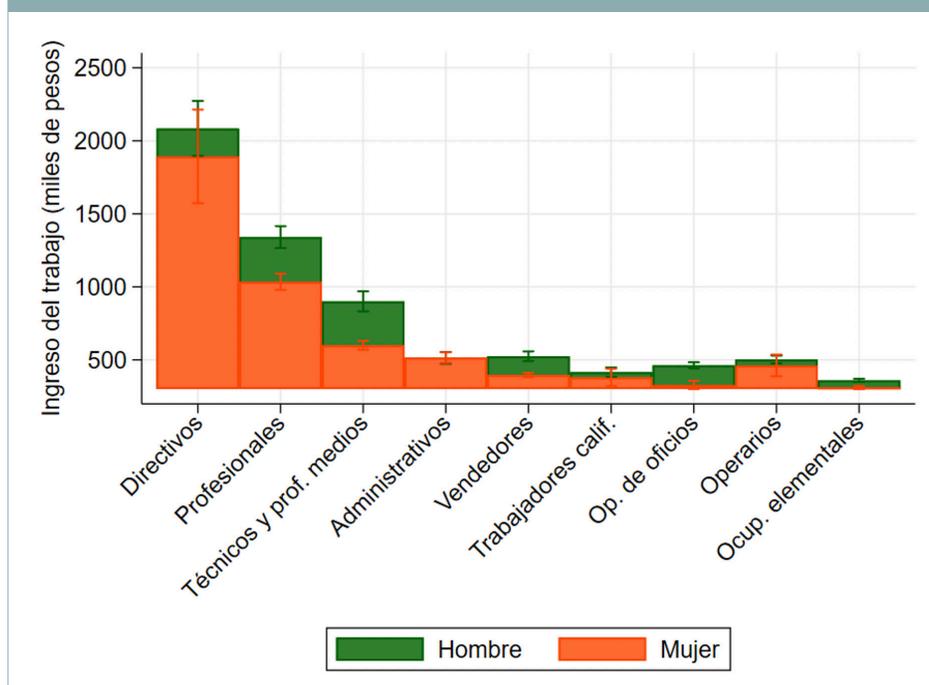
Fuente: Elaboración propia, en base a INE.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°10: BRECHA DE GÉNERO EN INGRESOS SEGÚN CATEGORÍA DE TRABAJO, CONTROLANDO POR EDAD, HORAS Y REGIÓN (2020)



Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

Siguiendo con el análisis, en el Gráfico N°11 estudiamos las brechas de género por edad. Se puede observar que, si bien existe entre los 26 y los 35 años, estas aumentan de manera importante entre los 36 y 40 años y se mantiene relativamente constante para las demás edades. Una hipótesis de por qué se da ese cambio es que fueron mujeres que entraron al mercado laboral antes de que cambiara la percepción respecto a que hombres y mujeres tuvieran sueldos distintos a igual cargo. De todas maneras, en esta encuesta no tenemos los datos indicados para testear si es correcta o no la hipótesis.

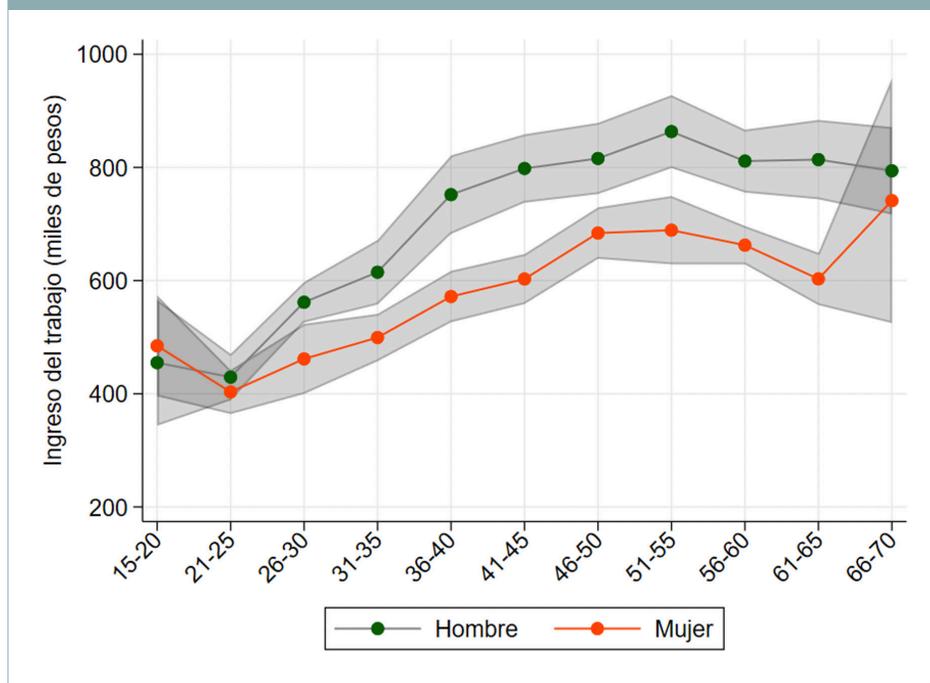
Por último, analizamos la diferencia en cuanto a horas trabajadas y por región. En el caso de las horas trabajadas, las diferencias no eran tan importantes, aunque para el rango de personas que trabajan entre 25 a 45 horas, hay una brecha a favor de los hombres. En el resto, que son los tramos donde hay menos personas, no son estadísticamente distintos los sueldos por género. Por último, en el caso de las regiones, las brechas son relativamente parejas a favor de los hombres. Cabe destacar el caso de Antofagasta, donde el sueldo de las mujeres no es distinto que el de las demás regiones, pero el de los hombres es más del doble que el de ellas. Algo similar se ve en Magallanes. En las regiones de Los Ríos y de Arica la brecha de género no es estadísticamente significativa.



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

GRÁFICO N°11: BRECHA DE GÉNERO EN INGRESOS SEGÚN EDAD, CONTROLANDO POR EDUCACIÓN, HORAS Y REGIÓN (2020)



Fuente: Elaboración propia, en base a INE.

### Conclusiones:

La información presentada en este informe nos permite entender, sin probar ningún tipo de relación causal, de una manera más sistemática las relaciones que existen entre distintas características observables y los ingresos de las personas. Dentro de los principales hallazgos están que no sólo importa que la gente tenga educación terciaria, sino que el rubro en el que se especializa. También que, controlando por edad y otros, el comercio paga sueldos mejores que otros rubros intensivos en trabajadores sin educación terciaria y que con educación primaria o menos están peor de lo que se ve a simple vista. Por último, hay que destacar que existen diferencias significativas entre los ingresos de hombres y mujeres, pero que estas no son parejas en toda la economía, sino que se concentran. Primero en sectores como la minería, que son intensivos en personas con cierta calificación y segundo, en personas mayores de 36 años.

Además, es importante recalcar que mientras haya decisiones de por medio de las personas o restricciones que no están presentes en la estimación, no podemos deducir de lo presentado acá relaciones causales. Esto es que, no podemos asumir que si mandamos a una persona a estudiar



# DISCUSIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN CHILE

## FELIPE CORREA

su sueldo suba de manera automática. El resultado va a depender tanto de factores propios de la persona (conocimientos previos, qué estudia, qué redes tiene disponible a la hora de salir y buscar trabajo), como de factores externos (donde pueden estar la cantidad de personas que estudiaron cosas similares, si el país crece o no, entre otros).

Por último, a la hora de pensar en qué cosas se pueden hacer para mejorar la situación, es importante tener en cuenta que lo presentado en este artículo son estimaciones “locales”, es decir, que incluso si no tuvieran los problemas del párrafo anterior, nos permitirían decir los beneficios en el margen de una política. Por ejemplo, nos permitiría calcular lo que ayuda aumentar la cantidad de estudiantes universitarios en 1%, pero no lo que pasaría si la matrícula crece en un 50%. En este último caso el efecto directo, puede ser superado en magnitud por efectos como que en el país no exista suficiente demanda por trabajadores calificados, lo que haría bajar los sueldos promedio de esta categoría y subir el de los no calificados. Es decir, no consideran lo que en economía se llaman “efectos de equilibrio general”.