



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMIA Y NEGOCIOS
Departamento de Economía

**¿Discriminación o Auto-discriminación?:
Impacto de la Comuna de Residencia en
las Expectativas las Expectativas Salariales
en la Región Metropolitana de Santiago de Chile**

Seminario de Título Ingeniero Comercial, Mención Economía

Autores:

María Teresa Rubilar García

Eduardo Antonio Jiménez Sandoval

Profesor Guía:
Joseph Ramos

Santiago, diciembre 2009

Resumen

En la Región Metropolitana de Santiago de Chile se ha identificado una fuerte segregación residencial socioeconómica (SRS), la cual ha tenido efectos en diversas materias como desigualdad en la educación, en la infraestructura de las comunas y en el mercado laboral, entre muchos otros efectos nocivos.

El presente trabajo busca entender si las personas, por el hecho de provenir de una comuna que es percibida por la población como de nivel socioeconómico bajo, se “auto-discriminan” cuando postulan a un trabajo, reportando menores expectativas. Para esto, ocupamos una base de datos de la bolsa de trabajo en línea *Trabajando.com*, que contiene las expectativas salariales. Para complementar esta base, utilizamos información del DEMRE, con el fin de incorporar variables respecto al nivel educacional del individuo, medidas de esfuerzo y la educación de los padres, entre otros. Además, se elaboró una encuesta de percepción, para establecer el nivel socioeconómico percibido de las comunas de la región.

Utilizando inicialmente un modelo básico de Mincer y posteriormente incorporando variables de control para el background socioeconómico, background sociodemográfico y medidas de esfuerzo, intentamos identificar la magnitud de esta “auto-discriminación”.

Al analizar el comportamiento de la variable dummy que identifica a los individuos que residen en las comunas de nivel socioeconómico percibido como alto, encontramos que este es siempre positivo y altamente significativo, incluso después de regresionar sólo a individuos que no se encuentran trabajando tiempo completo, lo cual indicaría la presencia de una “auto-segregación” positiva por parte de estos individuos. Respecto de la variable dummy que identifica a los individuos que residen en las comunas de nivel socioeconómico percibido como bajo, encontramos que este coeficiente es significativo y negativo, siendo aproximadamente un -8 %.

En resumen, dentro de nuestros resultados encontramos que el efecto del nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia es consistente a lo largo de nuestra investigación, manteniéndose significativa ante las distintas especificaciones de los modelos utilizados.

Agradecimientos

En la ardua labor que represento el desarrollo de esta tesis hemos recibido la ayuda de muchas personas. Quisieramos agradecer a todos quienes participaron de este proyecto, reconociendo principalmente a quienes nos han apoyado de forma más directa y cercana.

Especialmente quisieramos agradecer a nuestras familias, por el apoyo y cariño prestado; a nuestro profesor guía, Joseph Ramos, por entregarnos una visión mucho más amplia de nuestra hipótesis; a David Coble, por el apoyo brindado para desarrollar la encuesta de percepción realizada y a Gabriel Valenzuela por ayudarnos a lo largo del trabajo con el desarrollo econométrico, entre muchas otras personas que hicieron posible el completar esta tesis.

Finalmente, agradecemos muy en particular a *Trabajando.com* y al DEMRE que permitieron que por primera vez se pudiera ligar características de habilidades, esfuerzo y capital social con las expectativas salariales.

Índice

1	Introducción	1
2	Sección I	8
2.1	Revisión de literatura	8
3	Sección II	12
3.1	Base de Datos	12
3.2	Nivel Socioeconómico Percibido de la Comuna de Residencia .	16
3.3	Nivel socioeconómico efectivo de las comunas de la Región Metropolitana	17
3.4	Determinantes expectativas salariales	19
3.4.1	Características Sociodemográficas	20
4	Sección III	26
4.1	Metodología	26
5	Sección IV	33
5.1	Resultados	33
5.1.1	Características Socio demográficas:	33
5.1.2	Características del background socioeconómico	35
6	Conclusiones	55
6.1	Conclusiones	55
6.2	Recomendaciones para el enfoque de políticas paleativas de SRS	60
7	Referencias	63
8	Anexos	67
A	Caracterización de la base de datos	68
B	Factores de Expansión	90
B.1	Creación de Factores de Expansión	90
B.2	Resultados de las estimaciones con factores de expansión . . .	99
C	Descripción variables seleccionadas de la base de datos	101

D Creación Variable: Nivel Socioeconómico Percibido de la Comuna de Residencia	103
D.1 Metodología de la encuesta y resultados:	103
D.2 Resultados	104
E Nivel Socioeconómico efectivo de la Comuna de Residencia	106
F Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real	111
G Gran Santiago	113
H Comunas Top y Comunas Low	114
I Tablas de Resultados	115

Índice de cuadros

1	Comparación distribución género <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	69
2	Comparación distribución regional <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	71
3	Comparación distribución nivel educacional <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	72
4	Comparación distribución nivel educacional padres <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	73
5	Comparación distribución nivel educacional madres <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	74
6	Comparación distribución submuestra nivel educacional padres <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	79
7	Comparación distribución submuestra nivel educacional madres <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	80
8	Carreras con mayor frecuencia en base <i>Trabajando.com</i>	85
9	Ingresos al 5to año de Titulación, \$2009 (Cohorte de titulados 2000 y 2001)	89
10	variables seleccionadas <i>Trabajando.com</i>	101
11	variables seleccionadas <i>Trabajando.com</i> , continuación	102
12	Nivel socioeconómico percibido de las comunas de la Región Metropolitana	104
13	Clasificación de comunas según índice de prioridad social (IPS) 2007 Región Metropolitana de Santiago	106
14	Clasificación de comunas según índice de prioridad social (IPS) 2007 Región Metropolitana de Santiago, continuación	107
15	Nivel socioeconómico según índice IPS	109
16	Resultados ecuaciones de mincer	115
17	Resultados para distintas etapas de las ecuaciones	116
18	Resultados ecuación final	117
19	Resultados 10 carreras más frecuentes en <i>Trabajando.com</i>	118
20	Resultados 10 carreras más frecuentes en <i>Trabajando.com</i> , continuación	119
21	Resultados 10 carreras más frecuentes en <i>Trabajando.com</i> , continuación	120
22	Resultados Ingeniería Comercial	121

23	Resultados ecuación con cortes por puntajes PSU/PAA	122
24	Resultados ecuación con cortes por puntajes PSU/PAA, con- tinuación	123
25	Resultados para individuos que no se encuentran trabajando jornada completa	124

Índice de figuras

1	Comparación salario promedio esperado entre hombres y mujeres para diferentes edades y nivel educacional	21
2	Porcentaje de Alumnos por tramos de puntajes para colegios Municipales, Subvencionados y Particulares.	37
3	Porcentaje de Alumnos egresados por tramos de puntaje promedio del colegio en PSU según tipo de establecimiento educacional.	38
4	Distribución del Ranking Promedio Relativo entre PSU/PAA de Matemáticas-Verbal para los distintos niveles socioeconómicos de comunas.	43
5	Comparación distribución edad <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	68
6	Comparación distribución salario <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	70
7	Comparación frecuencia por Edad, <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	75
8	Comparación porcentaje entre hombres y mujeres en <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	76
9	Comparación porcentajes entre hombres y mujeres por nivel educacional en <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	77
10	Comparación porcentajes entre hombres y mujeres en <i>Trabajando.com</i> y CASEN 2006 para el grupo etario 20 a 30 años	78
11	Comparación Salarios CASEN 2006 v/ s Expectativas Salariales <i>Trabajando.com</i>	81
12	Comparación Salarios CASEN 2006 v/ s Expectativas Salariales <i>Trabajando.com</i> , Técnicos	82
13	Comparación Salarios CASEN 2006 v/ s Expectativas Salariales <i>Trabajando.com</i> , Profesional	82
14	Ingresos por comuna <i>Trabajando.com</i> y CASEN 2006	83
15	Porcentaje de Representación Comunas del Gran Santiago en <i>Trabajando.com</i> y CASEN 2006	84
16	Comparación frecuencias por edad <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	92

17	Comparación frecuencias por edad y nivel educacional, <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	92
18	Comparación frecuencias por edad y género, <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	93
19	Comparación frecuencias por comuna, <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006	94
20	Comparación entre la distribución de expectativas salariales <i>Trabajando.com</i> v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Población	95
21	Comparación entre la distribución de expectativas salariales <i>Trabajando.com</i> v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Profesionales	96
22	Comparación expectativas salariales <i>Trabajando.com</i> v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Con factores de expansión	96
23	Comparación salario promedio con edad y nivel educacional <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006, Sin factores de expansión	97
24	Comparación salario promedio por edad y nivel educacional <i>Trabajando.com</i> v/s CASEN 2006, Cin factores de expansión	98
25	Comparación entre la distribución de expectativas salariales <i>Trabajando.com</i> v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Técnicos	98
26	Nivel Socioeconómico Percibido	105
27	Nivel Socioeconómico Real	110
28	Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real . . .	111
29	Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real . . .	111
30	Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real, continuación	112

1. Introducción

Una de las tantas características que comparten las metrópolis de América Latina y el Caribe es la marcada segregación residencial producida en las últimas décadas, más específicamente, la segregación residencial socioeconómica. En términos generales, según Sabatini, Cáceres y Cerda (2001), la segregación residencial se puede definir como el grado de proximidad espacial o de aglomeración territorial de las familias pertenecientes a un mismo grupo social, sea que éste se defina en términos étnicos, etarios, de preferencias religiosas o nivel socioeconómico, entre otras posibilidades. En términos más específicos, según los mismos autores, segregación residencial tiene tres dimensiones principales que son de interés: La primera, es la tendencia de los grupos sociales a concentrarse en determinadas áreas de la ciudad. La segunda se refiere a la conformación de áreas o barrios socialmente homogéneos y la tercera, es la percepción subjetiva que los residentes tienen de la segregación “objetiva”, refiriéndose esto último a las dos primeras dimensiones nombradas.

A partir de la definición anterior, podríamos decir entonces que la Segregación Residencial Socioeconómica (SRS) se resume como: “El proceso a través del cual, las familias de un mismo nivel socioeconómico se van aglomerando en determinadas áreas de la ciudad, produciéndose al mismo tiempo ausencia o escasez relativa de mezcla socioeconómica en estas sub-unidades territoriales”.

En los países latinoamericanos el proceso de SRS ha sido sostenido y se ha ido agudizando a través del tiempo. Diversos autores que han estudiado el tema (Mammarella y de Barcellos (2001), Corrêa (2001), Corrêa y Queiroz (2001), Queiroz Ribeiro (2003)), opinan que las ciudades exhiben estos procesos de segregación, como consecuencia directa de los modelos de acumulación y distribución del empleo y también que los fenómenos de desindustrialización, terciarización y debilitamiento de la presencia estatal en la economía habrían inducido profundas transformaciones en los modos de apropiación y organización del espacio, configurado ahora como una serie de espacios sociales fragmentados que presentan diferencias significativas entre sí (Mammarella y de Barcellos (2001)). Por otra parte, Queiroz Ribeiro (2003), plantea que las distancias físicas se interpretan como distancias sociales existentes entre los grupos que conforman una ciudad, en este sentido la segregación sería producto de lógicas individuales, esto es, de las diferencias

en la capacidad de elección de los individuos. Por ejemplo, según Mammarella y de Barcellos (2001), para el caso de las metrópolis de Buenos Aires, Ciudad de México y Santiago de Chile, las élites, con capacidades de elección muchas veces ilimitadas, pasan por un proceso de auto-segregación a los sectores más privilegiados de la ciudad, con el fin de concentrarse y reproducir así su poder social, político y económico; mientras que para las clases bajas, las que por el contrario, tienen capacidades de elección muy limitadas, este mismo proceso toma las características de una segregación mas bien impuesta, generalmente hacia la periferia, en donde permanece la precariedad en términos de infraestructura, localización y acceso a los servicios urbanos esenciales para la reproducción social en la ciudad (Garnier, M. (2007)). Es así, como las peores repercusiones de la segregación residencial socio-económica no caerían en las zonas de clase media y alta, sino más bien en las de clases bajas. Esto, debido a que la concentración espacial de poblaciones pobres refuerza dicha precariedad al conjugar varios efectos nocivos. Arriagada y Rodríguez (2003) plantean que los pobres al tener como contexto cotidiano sólo pobreza y pares pobres, limitan sus horizontes de posibilidades, sus contactos y sus probabilidades de exposición a ciertos códigos, mensajes y conductas funcionales a una movilidad social ascendente, por ejemplo, al limitar la interacción con personas exitosas de acuerdo con las normas sociales vigentes, no sólo se estaría reduciendo la exposición de los niños a esas personas exitosas que pueden ser modelos de rol; Si no, que además se empobrecen las redes sociales que son una de las fuentes principales de contactos laborales (Kaztman, (2005)).

En este sentido, durante las últimas décadas, diversas instituciones internacionales han resaltado consistentemente el rol principal que juegan la educación y el empleo en cuanto a la inclusión social de las personas (CEPAL (1999 y 2007)). Debido a la gran interacción que existe entre empleo, educación y la zona en que residen los individuos, la SRS reforzaría los problemas de exclusión social, al establecer mayores obstáculos a la acumulación de los activos requeridos para insertarse con éxito en la sociedad (educación, redes sociales, etc.) (CEPAL, 1999). Por esto, es que peligra la cohesión social cuando hay una parte de la población que queda marginada de estos mecanismos de integración. Dicha marginación afecta la cohesión social a través de vías como la segmentación en los servicios, segregación residencial y segregación laboral, segregación residencial y segmentación educativa, desigualdad de acceso a oportunidades de formación de activos y redes sociales (grupos de pares, modelos de rol, etc.) (Garnier, M. (2007)).

Lamentablemente, este proceso de SRS no muestra señales de estarse des-acelerando; por el contrario, la evidencia parece rectificar que en los barrios menos privilegiados se activan mecanismos que realimentan el aislamiento y la marginación social de sus residentes (Kaztman y Retamoso, (2005)), creando un círculo vicioso que amplía exponencialmente las desigualdades al impedir el acceso de las personas a mejores trabajos, mejores escuelas, equipamientos, barrios más seguros, etc. y que por ende obstaculiza la movilidad social, dificultando cada vez más la puesta en práctica de políticas públicas que contrarresten eficazmente estos procesos de segregación. Como bien lo expresa Kaztman, (2005) “Las desigualdades de ingresos en las ciudades tenderán a fragmentar el espacio urbano en vecindarios que concentran clases homogéneas y a su vez, la polarización espacial de las clases actuará como un cemento de las desigualdades impidiendo un posterior repliegue hacia situaciones más equitativas”. Lo anterior no es deseable, en economías en desarrollo como la chilena, donde el objetivo principal es disminuir al máximo las diferencias existentes entre los distintos estratos socioeconómicos y alcanzar el anhelado crecimiento con equidad.

Como ya se anticipó previamente, es claro que nuestro país no ha quedado al margen de esta problemática social y por lo tanto, de sus efectos nocivos. La Región Metropolitana de Santiago de Chile por su condición de centro económico y político del país, concentra más de un tercio de la población nacional. Esto lleva a que en las 52 comunas que componen la región exista una representación de prácticamente todas las realidades socioeconómicas del país. Lo anterior, al igual que en la mayoría de las metrópolis latinoamericanas, ha traído como consecuencia el fenómeno de la SRS de la que hemos estado hablando. Principalmente, tenemos que existe un alto diferencial de ingresos entre las distintas comunas y de este hecho, se derivan una serie de otras brechas sociales propias de la segregación, como por ejemplo, el nivel de escolaridad, calidad de la educación, el nivel de ocupación y salarios, la calidad de vida de la población, etc. Los diversos grupos socioeconómicos se encuentran claramente separados en la geografía urbana, en donde personas de un determinado nivel de ingresos, se localizan en comunas que presentan las características que más se asemejen a su propia condición, es decir, personas de un nivel socioeconómico alto, viven en comunas en donde toda la población posee un estatus similar y lo mismo ocurre para las personas de un nivel socioeconómico bajo y los demás niveles intermedios, dándose así la

construcción de espacios de composición social homogénea y la consecuente falta de interacción y movilidad social.

Otro aspecto importante al cual Arriagada y Rodríguez (2003) hacen referencia y que ha agudizado los efectos nocivos de la SRS, es la descentralización político-administrativa que se ha producido en las metrópolis latinoamericanas incluyendo Chile, la cual esta basada en la municipalización de tareas públicas que hace que los recursos de los gobiernos locales (municipalidades) dependan principalmente de los ingresos de la población de su jurisdicción; por lo mismo, índices altos de SRS profundizan las diferencias entre los servicios básicos que son ofrecidos descentralizadamente como: educación, salud, seguridad, áreas verdes, etc., lo que perjudica a los municipios y comunidades más pobres.

Todas estas brechas existentes entre comunas (o grupos de comunas), llevan no sólo a que naturalmente el colectivo de la ciudad tenga, como se mencionó al principio, una percepción subjetiva bastante clara de la segregación existente, es decir, del entramado socioeconómico urbano en el que están insertos y por lo tanto de su propia realidad, sino que además, se ha producido una inevitable discriminación hacia determinadas comunas menos privilegiadas, en donde algunos de los principales efectos del círculo vicioso que conlleva la SRS se han perpetuado a través del mercado laboral. Más concretamente, existen indicios que la agrupación geográfica de los pobres puede generar externalidades negativas que se expresan en que hogares y personas de condiciones similares (similar nivel de productividad), tienen ingresos distintos, dependiendo de si residen en zonas pobres o no pobres; y sistemáticamente, los que residen en zonas pobres obtienen menores salarios (Easterly y Levine, (2001)). Siguiendo esta línea, Núñez y Gutiérrez (2004) tratando de determinar el grado de discriminación y meritocracia en el mercado laboral chileno, encuentran que efectivamente existe discriminación por parte de los empleadores en nuestro país, esto, debido a que el background socioeconómico explicaría en parte el diferencial de salarios entre personas con el mismo nivel de productividad. Más específicamente, ellos encuentran dentro de sus resultados que el ingreso de la municipalidad de origen tiene una asociación positiva y significativa con el salario efectivo de los individuos, es decir, personas provenientes de comunas más ricas obtienen salarios efectivos más altos que aquellas provenientes de comunas más pobres. Junto con lo anterior, Sabatini, Wormald, Sierralta y Peters (2007) plantean que los

trabajadores pertenecientes a los hogares de menores recursos no sólo están más afectados por un mayor desempleo y un acceso a empleos más precarios, en parte, por la escasez de redes sociales y conectividad con el centro económico de la ciudad, sino también, por el hecho que en estos hogares se movilizan menores recursos hacia el mercado del trabajo.

Debido a las diversas implicancias que conlleva vivir en una comuna con un determinado nivel socioeconómico y la influencia que esto tiene sobre la percepción subjetiva que tienen las personas de su propia realidad, creemos que entre los habitantes de la región metropolitana se podría producir una especie de “auto-discriminación” por parte de los individuos de las comunas más pobres a la hora de buscar trabajo, esto quiere decir que, dado una serie de factores condicionantes a la comuna de residencia derivados de la SRS, dichas personas, cuando postulan a un empleo, declararían menores expectativas salariales en relación a las personas de comunas con mayores ingresos.

Existen muchas razones por las cuales el nivel socioeconómico de la comuna de residencia puede influir en las expectativas salariales de los individuos. Primero, las personas que provienen de comunas con un nivel socioeconómico bajo, no tuvieron acceso a una serie de beneficios y comodidades que si tuvieron las personas provenientes de comunas con un nivel socioeconómico más alto. Un individuo generalmente busca alcanzar un nivel de vida igual o mejor (pero nunca menor) al que tuvo durante el tiempo que vivió con sus padres, así, el nivel de expectativas de calidad de vida y por tanto, las expectativas salariales de las personas que vivieron en un hogar menos privilegiado podrían ser menores en comparación con las personas que vivieron en un hogar más privilegiado (Jerrim, J. (2008)). Segundo, muchos trabajos que se basan en la teoría del ingreso relativo de Duesenberry ¹ (Alvarez-Cuadrado y Van Long (2009), Ball, R. y Chernova, K. (2007), entre otros) postulan que la felicidad de las personas no está relacionado a su ingreso absoluto, sino que a su ingreso relativo en relación a su círculo cercano. Por lo anterior, tanto las personas que se encuentran en un medio de ingresos altos, como aquellas que se encuentran en un nivel de ingresos bajos, siempre van a de-

¹Según la teoría del ingreso relativo de Duesenberry, la satisfacción que una persona obtiene de su nivel de ingresos (consumo) no depende del nivel *absoluto* de los mismos, sino del nivel *relativo*; de manera que la satisfacción o bienestar subjetivo de una persona está positivamente relacionada con su nivel de ingresos y negativamente con los ingresos de los demás.

sear un ingreso mayor para mejorar el estatus relativo a sus pares y por lo tanto ser más felices. Sin embargo, las personas más ricas siempre parten de un piso más arriba que las más pobres, por lo que la brecha siempre se va manteniendo, sólo que en niveles más altos. Por último, como mencionamos más arriba, existen una serie de brechas entre las zonas pobres y no pobres que son relativamente fáciles de observar y que ayudan a que las personas tengan una idea del background socioeconómico de la comuna de la cual provienen, esto podría provocar que los individuos de comunas con un background socioeconómico más bajo tengan la creencia que los empleadores los discriminarían, dándoles menores remuneraciones y por lo tanto, reportan menores expectativas salariales a la hora de aplicar a un trabajo.

En el presente estudio intentamos probar empíricamente la existencia de un diferencial en las expectativas salariales no explicado por el nivel de productividad de las personas. Más específicamente, queremos estudiar cuales son las consecuencias finales que ha tenido el proceso de SRS en las expectativas salariales de los habitantes de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, es decir, si es que efectivamente influidos por todas las razones recién mencionadas, las personas por el simple hecho de provenir de una comuna con un nivel socioeconómico que es percibido por la población como bajo, se “auto-discriminan” y cuando postulan a un trabajo, reportan menores expectativas salariales que aquellas personas provenientes de comunas que cuentan con un nivel socioeconómico percibido como alto. Para esto, ocupamos una base de datos muy pocas veces utilizada anteriormente en nuestro país y que tiene la gran ventaja de contener las expectativas salariales y una serie de medidas de desempeño y del background socioeconómico de los individuos, utilizando como principal variable explicativa la *Percepción Subjetiva del Nivel Socioeconómico de la Comuna de Residencia*. Esta variable tiene varias ventajas: Primero, claramente no está relacionada a las capacidades del individuo (en cambio, si lo esta el nivel de ingresos efectivo de cada una de las comunas), segundo, es un indicador de cómo la población de la región percibe el nivel socioeconómico de las diferentes comunas, basándose no solamente en el nivel de ingresos (debido a que no es una información de la cual dispongan fácilmente) sino que en una serie de otros factores los cuales sí se pueden apreciar directamente en la vida cotidiana, tales como salud, educación, seguridad, infraestructura de las casas, áreas verdes, mercado laboral, etc. y que dan señales de cual es el status socioeconómico de éstas.

Para el desarrollo de nuestra investigación hemos estructurado el presente trabajo de la siguiente manera: en la Sección I, hacemos una breve revisión de la literatura, luego, en la Sección II, junto con hacer una descripción de la base con la cual estamos trabajando y mencionar las ventajas que esta posee, se detalla la creación de la variable de interés entendida como la *Percepción Subjetiva del Nivel Socioeconómico de la Comuna de Residencia* y se describen cada una de las variables a utilizar en el modelo, señalando porqué son relevantes en la determinación de las expectativas salariales. En la Sección III, se detalla el modelo utilizado y se hace referencia a los posibles sesgos que este presenta, para posteriormente en la sección IV describir los resultados obtenidos. Finalmente, se concluye, entregando la apreciación personal de los autores, de cuales debieran ser las recomendaciones para el enfoque de políticas paleativas de SRS, a partir de los resultados encontrados.

2. Sección I

2.1. Revisión de literatura

A nivel nacional son casi inexistentes los trabajos que relacionan expectativas salariales y medidas basadas en percepciones que dan cuenta del background socioeconómico de los individuos. Lo anterior, se debe principalmente a dos razones, en primer lugar, es muy difícil encontrar información disponible y confiable con respecto al tema. Por una parte, se tiene que el registro de expectativas salariales en nuestro país se realiza a la hora de postular a un trabajo directamente en una empresa o a través de la inscripción en bolsas de trabajo (actualmente online), en ambos casos, los que manejan estos registros, son recelosos con la información contenida en ellos, debido a la confidencialidad que esta adquiere. Por otra, recolectar datos con respecto a percepciones subjetivas de las personas, cualquiera sea el tema a tratar, conlleva un arduo trabajo, debido a que el único medio disponible para ello son las encuestas y para la realización de estas, se requiere destinar una gran cantidad de recursos, siendo necesario considerar muchos detalles y ser muy cuidadosos y cautelosos con su tratamiento con el fin que efectivamente entreguen información relevante y confiable. En segundo lugar, la profesión ha sido tradicionalmente escéptica en aceptar información subjetiva (como percepciones), en cambio, la norma, ha sido hacer suposiciones acerca de la formación de estas (Manski (1993)).

A pesar de las limitantes existentes, en Chile podemos encontrar algunos trabajos que si bien no utilizan expectativas salariales, sí ocupan percepciones subjetivas que dan cuenta del background socioeconómico de las personas y que investigan como estas determinan a variables tales como el salario efectivo. Núñez y Gutiérrez (2004), utilizando la tradicional descomposición de Blinder-Oaxaca, estudian la discriminación por clases y la meritocracia en el mercado laboral chileno y encuentran que los profesionales de clase alta ganan aproximadamente 50 por ciento más que aquellos que han crecido en menores estratos socioeconómicos. En su trabajo, Núñez y Gutiérrez (2004), utilizan cuatro medidas de clase: background socioeconómico y ambiente familiar, medido como el ingreso promedio de de la municipalidad de origen de los individuos; el status socioeconómico de su colegio; su ascendencia (medida como el número de apellidos vascos o europeos que posee) y finalmente, una medida subjetiva del status socioeconómico del individuo generada ex-

perimentalmente juzgando sus dos apellidos. Para crear esta última medida de clase encuestaron a 30 estudiantes de pregrado de diferentes background socioeconómicos, los cuales, de manera anónima dieron su percepción del background socioeconómico de los individuos a través del juicio de los dos apellidos de estos utilizando una escala ascendente de 1 a 5 puntos². Núñez y Gutiérrez (2004) obtienen entre sus resultados que la brecha salarial no estaría relacionada con diferencias en el desempeño académico en la universidad, calidad académica escolar, origen geográfico ni otras variables de control estándar, lo cual sugeriría algún tipo de discriminación por parte del empleador. También encuentran que el efecto de la meritocracia es modesto, de manera que el efecto del origen socioeconómico sobre los ingresos sobrepasa a aquel obtenido del desempeño académico.

Al igual que Núñez y Gutiérrez (2004), Núñez y Pérez (2007) utilizan la misma medida subjetiva del status socioeconómico del individuo generada experimentalmente juzgando sus dos apellidos para examinar la importancia de la ascendencia como elemento de diferenciación social en Chile. Con este propósito, primero, investigan el grado de asociación entre la ascendencia y el estrato socioeconómico de los individuos existente en la actualidad y segundo, la percepción subjetiva que los apellidos concitan respecto del origen socioeconómico esperado de sus portadores. Los resultados de Núñez y Pérez (2007) indican que persiste un importante grado de asociación entre ascendencia y condición socioeconómica en la actualidad en Chile. Por otra parte, los apellidos evocarían percepciones transversales respecto del origen socioeconómico de sus portadores; percepciones coherentes con el rol jugado por los distintos tipos de ascendencia en el proceso de estructuración social de Chile en el pasado. Las percepciones comunes que despiertan los apellidos son “acertadas”, en el sentido de poseer un significativo poder predictivo del origen socioeconómico efectivo de sus portadores. Finalmente, la evidencia obtenida por Núñez y Pérez (2007) sugiere que dichas percepciones son empleadas para ejercer discriminación laboral en Chile.

A nivel internacional se han desarrollado significativas investigaciones que estudian la relación entre varias medidas efectivas del background socioeconómico de las personas, tales como educación e ingresos de los padres o dependencia del establecimiento educacional de procedencia y sus expecta-

²situación socioeconómica: alta, media alta, media, media baja, baja.

tivas salariales. Dichas investigaciones se han basado en encuestas masivas realizadas a estudiantes acerca de sus expectativas salariales y en la posterior generación de paneles, con el fin de comparar expectativas con realizaciones efectivas. Los estudios internacionales cuentan con abundante información acerca de las expectativas salariales, pero ninguno de ellos considera medidas subjetivas del background socioeconómico de las personas, ni mucho menos la percepción del nivel socioeconómico del lugar de residencia, como determinantes de las expectativas salariales.

Smith y Powell (1990), asumiendo que la fuente más importante del conocimiento del mercado laboral para los estudiantes son sus padres y que basan sus expectativas en los que ellos ganan, encuentran una positiva asociación entre el ingreso de los padres y las expectativas salariales de los estudiantes. Siguiendo la misma línea, Webbink y Hartog (2000) con el fin de estudiar la diferencia existente entre expectativas salariales y realizaciones, utilizan un panel en el cuál se le preguntó a estudiantes holandeses acerca del salario que esperaban ganar al egresar de su carrera, contrastándolo con lo que efectivamente ganaban cuatro años después. Entre sus resultados encontraron que estudiantes provenientes de familias de altos ingresos (medido por el ingreso de los padres) tienen expectativas salariales significativamente más altas que aquellos con peores background socioeconómicos, pero que al mismo tiempo, ellos también tienen más probabilidades de sobreestimar su salario futuro. En un trabajo más reciente, Jerrim (2008) utilizando una muestra representativa de estudiantes británicos provenientes de distintas universidades y carreras, rica en la naturaleza de su información con respecto a variables referentes al background socioeconómico de los individuos, tales como, clase social y dependencia del establecimiento educacional en el que estudiaron, investiga como varían las expectativas salariales y que tan realistas son estas. Dentro de sus resultados Jerrim (2008), al igual que Webbink y Hartog (2000), encuentra que estudiantes provenientes de familias de altos ingresos tienen expectativas salariales significativamente mayores que aquellos individuos provenientes de familias con un peor background socioeconómico. Además, obtiene la misma asociación positiva para individuos que estudiaron en colegios particulares antes de ingresar a la universidad.

Cabe destacar que varios de los trabajos a nivel internacional se han enfocado en contrastar expectativas salariales de estudiantes provenientes de universidades de elite contra aquellos provenientes de instituciones menos

prestigiosas (Jerrim (2008), Smith y Powell (1990) y Brunello (2001)), obteniendo como resultado que efectivamente la casa de estudio a la cual se pertenece es relevante a la hora de determinar las expectativas salariales, esto, debido a la serie de factores no observables que esto trae aparejado, como por ejemplo, el nivel de exigencia y sobretodo, el prestigio. Desafortunadamente, la universidad o instituto profesional de procedencia es un dato que no esta disponible para el desarrollo de nuestro trabajo, sin embargo, creemos que esto no representa un grave problema a la hora de analizar la validez de nuestros resultados, ya que contamos con variables tales como el puntaje obtenido en la prueba de selección universitaria, que nos permiten deducir de manera indirecta y aproximada el tipo de institución en la cual estudió el individuo. A pesar de lo anterior, reconocemos que este hecho es una deficiencia importante y que deja un gap que debe ser llenado, sobretodo por la gran diferenciación que existe actualmente entre las distintas instituciones educacionales en Chile, lo que puede ser un tema de investigación relevante y de gran impacto para futuros trabajos en el momento que se tenga acceso a este tipo de información.

Siguiendo la metodología utilizada por Núñez y Gutiérrez (2004) y a diferencia de todas las investigaciones realizadas hasta entonces, tanto a nivel nacional como internacional, el presente trabajo relaciona dos variables subjetivas: *Expectativas Salariales y Percepción Subjetiva del Nivel Socioeconómico de la Comuna de Residencia*, siendo nuestro foco principal, determinar si realmente este último factor influye de manera positiva en las expectativas salariales de las personas a la hora de buscar trabajo, lo que implicaría que aquellos provenientes de comunas percibidas con un nivel socioeconómico bajo se “auto-discriminen” y estén dispuestos a obtener un menor salario en comparación a personas provenientes de comunas percibidas con un nivel socioeconómico alto, hecho que sería observado por los empleadores y que llevaría a que estos tuvieran incentivos a dar menores remuneraciones, lo que significaría perpetuar los niveles de desigualdad existentes y acentuar los efectos nocivos que ha traído la segregación en la Región Metropolitana de Santiago de Chile.

Para lo anterior, utilizamos una base de datos que es descrita en detalle en la siguiente sección y que destaca por su heterogeneidad en cuanto a carreras y áreas de estudio siendo, además, rica en medidas desempeño y esfuerzo y del background socioeconómico y sociodemográfico de los individuos.

3. Sección II

3.1. Base de Datos

Este trabajo emplea una base con más de 70 mil datos proporcionada por *Trabajando.com*³, la principal bolsa de trabajo online⁴ de América Latina, con más de un 85% de participación de mercado. Actualmente las bolsas de empleo por Internet han cobrado mucha fuerza alrededor del mundo, estos portales pretenden ser un puente entre quienes buscan trabajo y las empresas que necesitan talentos, ahorrando al mismo tiempo los recursos que requiere la convencional búsqueda de trabajo, en donde las personas se tienen que mover de empresa en empresa dejando sus *Curricululas Vitaes*.

La principal ventaja de esta base es que contiene las expectativas salariales de los distintos postulantes, junto con una serie de otros datos de interés, que se entregan a la hora de aplicar a un trabajo, correspondientes al background de los individuos, tales como: Edad, género, estado civil, carrera, región y comuna de residencia, nivel educacional, nivel computacional, entre otras.

Poseer las expectativas salariales es muy relevante, debido a que como mencionamos anteriormente los estudios en nuestro país con respecto a este tema han sido escasos, debido a la poca disponibilidad de este tipo de información, al contrario de lo ocurrido en países europeos en donde se han llevado a cabo grandes encuestas con el fin de comparar expectativas con realizaciones.

Por ser una bolsa de trabajo de la cual hacen uso empresas pertenecientes a los más diversos rubros, los postulantes inscritos son al mismo tiempo un grupo de hombres y mujeres muy heterogéneo en cuanto a nivel educacional y carreras, es decir, podemos encontrar desde personas que poseen sólo educación media o títulos técnicos, técnicos profesionales, profesionales universitarios, hasta postgrados, todos ellos pertenecientes a diversas áreas de especialización. A pesar de la ventaja de poseer esta variedad, consideramos sólo técnicos profesionales, profesionales y profesionales con postgrado, debido a

³La caracterización de la base *Trabajando.com* se puede apreciar con mayor detalle en el Anexo A.

⁴www.trabajando.com

que esto nos permite realizar un análisis más acotado de lo que ocurre cuando las personas, después de haber obtenido un título, ingresan al mercado laboral⁵.

Esta base también contiene postulantes pertenecientes a todo el territorio nacional, desde Arica a Punta Arenas, sin embargo, debido al objetivo de esta investigación, que es determinar la influencia de la percepción del nivel socioeconómico de la comuna de residencia en las expectativas salariales de los habitantes de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, sólo consideramos aquellos provenientes de ella. Sin embargo, cabe destacar, que la Región Metropolitana tiene una representatividad de 67,27 % en la base original, lo que implica que estamos utilizando un poco menos de tres cuartos del total de datos disponibles.

Otra característica relevante es que el 96,55 % de los individuos se encuentra dentro del rango etario de 20 a 40 años, es por esto que concentramos nuestra investigación en este grupo, con el fin de acotar aún más nuestros resultados. Sin embargo, por razones técnicas que tienen que ver con los factores de expansión utilizados en el trabajo, descritas en el Anexo B, finalmente utilizamos a jóvenes entre 20 y 30 años quienes representan el 75,4 % de la base original.

Es importante señalar que dentro de esta base encontramos individuos que tienen intereses distintos sobre la jornada laboral para la cual quieren postular, es decir, algunos buscan un trabajo part-time y otros, con jornada completa. Este hecho genera complicaciones, debido a que las expectativas salariales que ellos reportan dependen de este criterio. Es por esto que utilizamos solamente aquellas personas que manifiestan interés por trabajar con una jornada laboral completa con el fin que las expectativas salariales sean lo más comparables posibles.

En resumen, la muestra seleccionada de la base original proporcionada por *Trabajando.com* corresponde a 15.978 habitantes de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, compuesta por 50,08 % de mujeres y 49,92 % de hombres entre 20 y 30 años, pertenecientes a las carreras técnicas profesionales,

⁵ Además, no es posible distinguir si el nivel técnico reportado corresponde a una persona egresada de un instituto de formación técnica o de un colegio técnico.

profesionales y profesionales con postgrados, para los cuales se encontraba disponible toda la información requerida para hacer el estudio, lo cual es detallado más adelante. Además, tenemos que del total de los individuos de la muestra seleccionada, el 17,8% se encuentra actualmente empleado a tiempo completo, mientras que el 83,5% esta buscando un trabajo para dicha jornada laboral.

Con el fin de tener la mayor cantidad posible de variables explicativas del salario esperado, la muestra elegida fue unida con datos proporcionados por el Departamento de Evaluación Medición y Registro Educacional (DEMRE)⁶ para cada uno de los individuos, con respecto a su desempeño académico durante el periodo escolar y en la Prueba de Aptitud Académica (PAA) o Prueba de Selección Universitaria (PSU) (dependiendo del año de egreso de la educación secundaria⁷), junto con medidas de su background socioeconómico, tales como, la dependencia del establecimiento educacional de procedencia y la educación de sus padres.

Finalmente, podemos decir que para desarrollar nuestro trabajo tenemos una base muy completa, en la cual están contenidas las expectativas salariales de los individuos, junto con una serie de variables que dan cuenta tanto de sus características sociodemográficas y socioeconómicas, como de su desempeño relativo⁸, lo que nos permite efectuar un completo análisis de los determinantes de las expectativas salariales y verificar si es que efectivamente existe algún factor más allá de los típicos, que explique el comportamiento de esta variable. Por todas las razones mencionadas en párrafos anteriores

⁶El DEMRE es un organismo técnico de la Universidad de Chile, perteneciente a la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, responsable del desarrollo y construcción de instrumentos de evaluación y medición de las capacidades y habilidades de los egresados de la enseñanza media; la aplicación de dichos instrumentos y la realización de una selección inter universitaria a nivel nacional en forma objetiva, mecanizada, pública e informada. A su vez, administra el proceso de selección para el ingreso a las 25 Universidades que conforman el Consejo de Rectores. El DEMRE y sus predecesoras, participaron en la creación y administración de la Prueba de Aptitud Académica y desde el 2003, es el encargado de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) (www.demre.cl).

⁷Desde el año 1967 hasta el año 2002 la prueba requerida para acceder a la educación superior en Chile fue llamada Prueba de Aptitud Académica (PAA), sin embargo, a partir del año 2003 esta prueba recibe el nombre de Prueba de Selección Universitaria (PSU).

⁸El cuadro con la descripción de las variables utilizadas se encuentra detallada en el Anexo C.

relacionadas con el ambiente en el cual creció el individuo, la importancia del ingreso relativo para alcanzar mayor felicidad y las características observables propias de cada comuna, creemos que el factor adicional que ayudaría a explicar las expectativas salariales, estaría relacionado con la percepción subjetiva del nivel socioeconómico de la comuna de residencia. Si esto efectivamente ocurriese, podríamos verificar de manera empírica los efectos nocivos sobre el mercado laboral que ha producido la SRS en la Región Metropolitana de Santiago de Chile y sus consecuencias finales en el mantenimiento de la desigualdad en la distribución del ingreso entre las distintas comunas y la generación de todas las brechas que esto tiene como resultado.

Antes de continuar, reconocemos que existen interpretaciones alternativas que se le pueden atribuir a la influencia de la Percepción Subjetiva del Nivel Socioeconómico de la Comuna de Residencia sobre las expectativas salariales. En primer lugar, la comuna de residencia puede estar asociada al nivel de acumulación de capital humano de las personas, debido a que existiría una correlación entre la calidad de los establecimientos educacionales y el nivel socioeconómico de la comuna de residencia. Donde el puntaje obtenido por los colegios en el SIMCE agregaría información sobre el capital humano, adicional a lo que nos entregan los puntajes obtenidos en PSU/PAA de matemáticas y verbal. En segundo lugar, si efectivamente existiera un efecto del nivel socioeconómico de la comuna de residencia en las expectativas salariales de los individuos de nuestra muestra, este puede estar ocultando el hecho que existen personas provenientes de familias con un background socioeconómico bajo que a la hora de titularse logran tener la solvencia financiera necesaria para dejar el hogar de sus padres y trasladarse a una comuna que le entregue un mayor nivel de vida acorde con sus ingresos.

A través de nuestra investigación intentaremos descartar las hipótesis alternativas recién planteadas, con el fin de dar mayor credibilidad a nuestra postura con respecto a la influencia de la comuna de residencia en la determinación del salario esperado de las personas.

A continuación, en el punto 3.2 se detalla la creación de nuestra variable de interés entendida como el *Nivel Socioeconómico Percibido de las Comunas de la Región Metropolitana* y cómo esta se incorpora a nuestra base de datos, para posteriormente poder estudiar cuales son los efectos que tiene sobre las expectativas salariales de los individuos de la muestra.

3.2. Nivel Socioeconómico Percibido de la Comuna de Residencia

Con el fin de determinar la influencia del nivel socioeconómico de la comuna de residencia en las expectativas salariales de los individuos de nuestra muestra, es necesario crear una variable a través de la cual podamos incorporar la percepción que tiene la población del nivel socioeconómico de cada una de las 52 comunas de la Región Metropolitana. Como dicha información es subjetiva y no existe registro de ella, nuestra única solución fue realizar una encuesta que nos permitiera recoger las distintas percepciones y así poder dar una calificación a las comunas.

Siguiendo la metodología utilizada por Núñez, J. y Gutiérrez, R. (2004) la encuesta fue realizada a 40 estudiantes de pregrado de las carreras de Ingeniería Comercial e Ingeniería en Información y Control de Gestión de la Universidad de Chile⁹. Dichos estudiantes fueron seleccionados de manera aleatoria de un total de aproximadamente 200 personas que respondieron al llamado masivo que se realizó a través del portal FEN.

Se pidió a los participantes que respondieran de acuerdo a lo que ellos creían que la población percibía acerca del nivel socioeconómico de cada una de las 52 comunas de la Región Metropolitana. Entendiéndose nivel socioeconómico como el grado de desarrollo alcanzado por las diferentes comunas, en cuanto a ingresos, salud, educación y condiciones de trabajo, además de una serie de otras variables observables como infraestructura de las viviendas, áreas verdes, seguridad, etc. De esta manera, se consiguió la calificación para cada una de las comunas en cuestión a través de una escala ascendente de 1 a 5, en donde 1 representa un nivel socioeconómico percibido muy bajo, mientras que 5 representa un nivel socioeconómico percibido alto¹⁰.

La relevancia de considerar el nivel socioeconómico “*percibido*” de la comuna de residencia, recae en que las expectativas salariales también son

⁹La Universidad de Chile posee la particularidad de ser la universidad más grande del país y contar con alumnos de los más diversos backgrounds socioeconómicos.

¹⁰Para los detalles y resultados de la encuesta ver Anexo D.

subjetivas, ya que varían de persona en persona dependiendo de los factores que considere cada una en el proceso de formación de expectativas o la ponderación que se da a cada factor. Por otra parte, el empleador, al igual que los individuos no conoce con precisión el nivel socioeconómico efectivo de cada comuna y cada individuo, sino que se informa de este a través de la percepción que tiene la población y él mismo, por lo que sería la “percepción” lo que utilizaría como señal para el caso de realizar algún tipo de discriminación por comuna de residencia. Además, cuando utilizamos el nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia y no el efectivo, también estamos tomando en consideración todos aquellos factores que son importantes en caracterizar a las comunas que no son tomadas en cuenta por las mediciones oficiales que hacen las distintas instituciones. Así se mantienen una congruencia entre lo subjetivo de la formación de expectativas y lo subjetivo de la percepción de nivel socioeconómico de la comuna de residencia.

3.3. Nivel socioeconómico efectivo de las comunas de la Región Metropolitana

Para saber que tan cercana a la realidad es la percepción que tienen las personas, creemos necesario incorporar a nuestro estudio una medida que refleje el nivel socioeconómico real de las comunas de la Región Metropolitana, es decir, aquel medido a partir de las cifras oficiales. Para ello, creamos una variable, que al igual que la variable formada a partir de la encuesta de percepciones, califica con nota de uno a cinco, de manera ascendente, el nivel socioeconómico de las comunas.

Con el fin que dicha calificación no esté únicamente basada en el nivel de ingresos de las comunas y refleje de forma más completa el desarrollo social de estas, nos basamos en el Índice de Prioridad Social (IPS), construido por la Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación de la Región Metropolitana (SERPLAC RM), el cuál permite comparar y jerarquizar las comunas de acuerdo con sus niveles de desarrollo social alcanzado, en un momento dado del tiempo. Originalmente dicho índice es utilizado por la SERPLAC RM para identificar aquellas comunas que requieran con mayor prioridad una respuesta institucional eficaz a través de los distintos programas, proyectos y acciones que lleva a cabo el sector público regional en el

ámbito de la equidad social.

El IPS es un indicador compuesto que integra matemáticamente dimensiones relevantes del desarrollo social comunal, esto es, integra las dimensiones de: ingresos, educación y salud. En primer lugar, la dimensión ingresos, contiene indicadores que entregan información acerca del porcentaje de población bajo la línea de pobreza y de la intensidad de ésta en la población comunal. En segundo lugar, la dimensión educación incorpora indicadores con información de cobertura preescolar, resultados de la prueba SIMCE de los 4° años básicos y población de 25 años y más con 13 y más años de estudio. Finalmente, la dimensión Salud, contiene indicadores para los años de vida potencialmente perdidos por habitante y tasa de fecundidad específica de mujeres entre 15 y 19 años.

Todas las dimensiones mencionadas y sus respectivos indicadores cumplen con tres criterios fundamentales, que dan credibilidad y confianza a la utilización del IPS, estos son: disponibilidad de información periódica, pertinencia conceptual y poder discriminante.

Otra ventaja metodológica del IPS es que puede descomponerse en las variables y dimensiones que lo conforman (Salud, Educación e Ingresos) de manera de examinar la participación y el peso de cada una de ellas en el resultado final. Además, permite su comparación en el tiempo, por lo que posibilita realizar un seguimiento del desarrollo social de las comunas, como asimismo, puede constituir un indicador de la efectividad de las políticas públicas regionales para mejorar las condiciones de vida de la población.

El IPS es un índice sintético, que a través de un valor da cuenta del nivel socioeconómico promedio alcanzado por la población comunal en un momento dado del tiempo. El valor obtenido por cada comuna sólo se entiende en relación a los valores de las comunas restantes. Como todo índice, el IPS fluctúa entre cero y cien puntos, donde el valor 100 representa la peor situación relativa (mayor prioridad social) y viceversa. Una vez calculado el IPS para las 52 comunas de la R.M., la SERPLAC RM las clasifica en cinco niveles de prioridad que son: prioridad alta, prioridad media alta, prioridad media, prioridad baja y por último, sin prioridad. Estos niveles son determinados con un criterio práctico de manera que cada grupo quede integrado por un mínimo aceptable de comunas y observando que al interior de cada grupo no

se de una gran dispersión de los puntajes. Para ello se utiliza el promedio y la desviación estándar del puntaje final.

Esta clasificación en 5 grupos nos permite hacer una analogía, pero de manera inversa con la clasificación hecha a partir de nuestra encuesta de percepciones del nivel socioeconómico de las comunas de la R.M, esto es, podemos decir que comunas que poseen alta prioridad social dada una serie de factores determinados por los indicadores mencionados más arriba, tienen un nivel de desarrollo social muy bajo, esto es lo mismo que decir que poseen un nivel socioeconómico muy bajo (calificación igual a 1). En el otro extremo, tenemos que comunas sin prioridad social son aquellas cuyos indicadores tanto en la dimensión de ingresos como salud y educación reflejan un alto nivel de vida, por lo que se puede decir que dichas comunas tienen un nivel socioeconómico alto (calificación igual a 5). Y así sucesivamente, podemos hacer el mismo símil con las tres clasificaciones restantes¹¹.

Al comparar los resultados obtenidos en la encuesta con los basados en el IPS, surge un fenómeno bastante interesante, ya que podemos apreciar que los individuos tienen una percepción bastante cercana de lo que ocurre en la realidad, pero sólo para las comunas que están en los extremos, es decir, aquellas con un nivel socioeconómico muy alto o muy bajo. En cambio, en las comunas que se encuentran en niveles intermedios, los resultados no son claros¹². Esto nos lleva a pensar que en la realidad es tan marcada la diferencia existente entre los sectores menos privilegiados y los más privilegiados que la población tiene una idea bastante clara de este hecho y así lo manifiesta.

3.4. Determinantes expectativas salariales

Existen una serie de variables que son determinantes a la hora de estudiar las expectativas salariales de las personas. Todas ellas tienen naturaleza y efectos distintos, es por ello, que aquí las hemos clasificado en tres grupos diferentes, con el fin de explicar de manera detallada cual es el impacto esperado de cada una de ellas en la variable de interés y más adelante, en

¹¹Para mayor detalle ver Anexo E

¹²Ver Anexo F, Figuras 28 y 29

la Sección IV contrastar esto con los resultados obtenidos de las estimaciones.

Los tres grupos de variables que hemos identificado son: Características Sociodemográficas, Características del background socioeconómico y Medidas de esfuerzo y desempeño relativo.

3.4.1. Características Sociodemográficas

3.4.1.1. Género

A nivel nacional se han realizado múltiples trabajos con el fin de determinar la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral chileno (Perticará (2007), Bravo, Sanhueza y Urzúa (2007a), Bravo, Sanhueza y Urzúa (2007b), Gill y Montenegro (2002), Montenegro (2001), Paredes (1982), Gill (1992), Paredes y Riveros (1994)) y la mayoría de ellos ha encontrado algún grado de discriminación hacia las mujeres por parte de los empleadores, es decir, estos últimos les otorgarían salarios más bajos en comparación a hombres con igual nivel de productividad . Junto con lo anterior, instituciones tanto a nivel nacional (Ministerio del Trabajo) como internacional (Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Banco Interamericano del Desarrollo (BID)) están constantemente publicando informes en los cuales dan cuenta de las diferencias salariales existentes. El trabajo más reciente en relación a este tema realizado por el BID, da cuenta de la existencia de brechas en América Latina que van desde el 9 % al 27 % (Ñopo, Atal y Zinder (2009)).

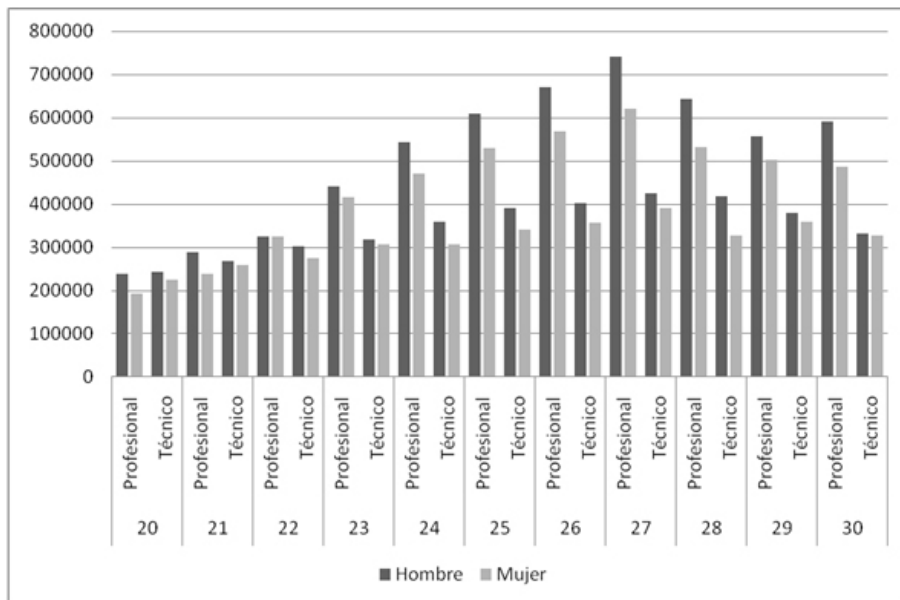
Creemos que toda esta información disponible es tomada en cuenta e internalizada por las mujeres a la hora de tener que reportar sus expectativas salariales, lo que llevaría a que estas sean más bajas que las reportadas por hombres. Además de lo anterior, existen una serie de factores concernientes al género femenino, tales como, el embarazo y los mayores años de escolaridad (Bravo, Sanhueza y Urzúa (2007a)), que afectan de forma negativa su experiencia acumulada que como se menciona más adelante, es un factor que está correlacionado positivamente con el salario efectivo.

Si analizamos los datos de nuestra muestra y comparamos el salario promedio esperado de hombres y mujeres según edad y nivel educacional,

podemos apreciar que efectivamente, es sistemáticamente mayor para los hombres.

Si una vez que controlemos por todos los factores correspondientes (horas trabajadas, experiencia, etc), se sigue manteniendo esta brecha entre expectativas salariales femeninas y masculinas, esto estaría indicando que además de la discriminación efectiva hacia las mujeres que se ha demostrado que esta presente en los mercados laborales de América Latina, también existiría una especie de “auto-discriminación” por parte de ellas, es decir, que las mujeres a pesar de estar concientes de tener el mismo nivel de productividad que un hombre, reportarían menores expectativas salariales en comparación con ellos. Este hecho llevaría a aumentar los incentivos a los empleadores para darles menores remuneraciones, lo que ayudaría a mantener las actuales diferencias entre géneros.

Figura 1: Comparación salario promedio esperado entre hombres y mujeres para diferentes edades y nivel educacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por Trabajando.com

3.4.1.2. *Estado Civil*

Socialmente las personas casadas tienen una responsabilidad mayor de asegurar recursos para mantener a su familia y conseguir estabilidad en el largo plazo, lo que se materializa en mayor esfuerzo por generar ingresos. Esto hace que sea esperable que las expectativas salariales manifestadas por individuos casados resulten ser mayores en comparación con personas solteras, las que por lo general, no poseen este tipo de responsabilidades.

3.4.1.3. *Experiencia*

A través de la infinidad de trabajos existentes que han estudiado los retornos a la educación utilizando la clásica ecuación de Mincer, que expresa el salario efectivo en función de la educación y la experiencia, se ha encontrado una correlación positiva y significativa entre esta última variable y el salario de las personas. La experiencia que utiliza Mincer es la experiencia potencial de un individuo, es decir, la experiencia de una persona a partir del momento en que deja de educarse e ingresa al mercado laboral (edad menos escolaridad). Mayor cantidad de años en el mercado laboral producen incrementos en la productividad a través del aprendizaje en el trabajo, por lo que a mayor experiencia, la productividad esperada de las personas es más alta, lo que tiene un impacto positivo en el salario efectivo (Sapelli, C. (2009)). Esto indica que individuos que tienen una mayor experiencia laboral esperan ser compensados por esto y reportan a su vez mayores expectativas salariales.

3.4.1.4. *Características del background socioeconómico*

Una de las principales ventajas de la base con la que estamos trabajando es que contiene medidas de gran relevancia que dan cuenta del background socioeconómico de los individuos, tales como la educación de los padres y la dependencia del establecimiento educacional de procedencia y que como señala la evidencia empírica mencionada más arriba (Smith y Powell (1990) Webbink y Hartog (2000) Jerrim (2008)), tendrían un impacto positivo y significativo en las expectativas salariales de las personas, dado que determinan en gran parte el conjunto de oportunidades a los que estos se ven enfrentados.

3.4.1.4.1. *Educación de los padres*

Diversos trabajos han estimado los retornos para los distintos niveles y tipos de educación en Chile a través diversas metodologías y encuestas. Entre los resultados obtenidos por uno de los más recientes¹³ se encuentra que la educación secundaria y superior chilena presentan una tasa de retorno mayor que en la mayoría de los países latinoamericanos y que todos los países desarrollados, siendo para la educación universitaria sobre un 25 %. Esto indica que padres con un mayor nivel de educación tienen considerablemente mayores niveles de ingresos en comparación con aquellos con un nivel de educación menor, con las respectivas consecuencias positivas en el nivel de vida que son capaces de entregar a sus hijos.

Cuando los individuos forman sus expectativas salariales ellos observan el ingreso de sus padres y usan este como un benchmark para sus salarios futuros. Por esto, se espera que aquellas personas que provienen de familias con un alto background socioeconómico esperen obtener salarios más altos con el fin de mantener un alto estándar de vida u ocupar una posición similar a sus padres en la distribución de ingreso. Alternativamente, las personas pueden pensar que sus padres tienen contactos en el mercado laboral lo que los ayudaría a asegurar un lucrativo puesto de trabajo. Sin embargo, otra posibilidad es que esta variable refleje factores no observables, tales como la influencia de los padres en el desarrollo de la inteligencia de sus hijos, lo cual también está correlacionado con sus expectativas salariales (Jerrim (2008)). La ventaja de nuestra base es que podemos controlar por estos factores debido a las medidas de esfuerzo y desempeño que esta posee y que dan cuenta en cierto grado del nivel de inteligencia relativo de las personas.

3.4.1.4.2. *Dependencia establecimiento educacional de procedencia*

En la Región Metropolitana de Santiago de Chile existen más de 2877 establecimientos educacionales considerando municipales, particulares subvencionados, particulares pagados y corporaciones¹⁴. Las colegiaturas exigidas por ellos fluctúan entre cero y más de cuatrocientos mil pesos¹⁵, lo que da

¹³Sapelli, C. (2009)

¹⁴Estadísticas MINEDUC 2008

¹⁵Colegios Top de Santiago, Diario La Tercera, 14/12/2008.
http://latercera.com/contenido/677_83983_9.shtml.

cuenta de la enorme gama de capacidades de pago existentes en la región. Por lo anterior, el tipo de establecimiento al cual asistió el individuo antes de entrar a la universidad o centro de formación técnica, es otro indicador importante de riqueza, ya que, personas provenientes de familias pobres no tienen los recursos necesarios para pagar por la educación de sus hijos, a diferencia de familias de más altos ingresos, las cuales envían a sus hijos a colegios particulares pagados que son los que exigen los más altos niveles de colegiatura. Además de las diferencias entre los niveles socioeconómicos de los establecimientos educacionales, existen grandes brechas en la calidad de enseñanza entregada, medida por puntajes en pruebas como el SIMCE y PSU¹⁶.

Por otro lado, personas que fueron a colegios privados tienen más probabilidad de tener amigos que provienen de familias de altos ingresos, ellos observan su éxito en el mercado laboral y esto incrementa sus propias expectativas. Además, el ambiente por el que se han rodeado estas personas, los lleva tener mejores redes de contacto, lo que implica pensar en ventajas salariales en el futuro (Jerrim (2008)), destacándose la gran importancia de las redes sociales. Brunello (2001) encuentra que entre las formas alternativas de aprender acerca del salario futuro (publicaciones de la universidad, información provista por centros de carreras, a través de la prensa diaria o conversaciones personales con los amigos), sólo el aprendizaje a través de la prensa diaria y las conversaciones personales con los amigos afectan de manera positiva y significativa las expectativas.

Cabe mencionar que por lo señalado en el párrafo anterior, es muy importante contar con la universidad o centro de formación técnica al cual asistió el individuo, ya que aquí se produciría el mismo efecto de redes de contacto que en el caso del establecimiento educacional. Nuestro trabajo presenta la deficiencia de no contar con esta información, sin embargo, creemos que el problema puede ser tratado a través de la incorporación del puntaje de PSU o PAA como una aproximación para determinar el tipo de institución a la cual ingreso el individuo.

¹⁶Resultados SIMCE, www.simce.cl y resultados PSU 2008, www.demre.cl.

3.4.1.5 *Medidas de esfuerzo y desempeño relativo*

Un mercado laboral eficiente requiere que el trabajo sea compensado de acuerdo a la productividad marginal. Personas que estudian más en comparación a sus pares durante su periodo escolar y se esfuerzan por adquirir diversas habilidades adicionales con el fin de distinguirse entre los demás, tienen una productividad esperada más alta relativa al resto, por lo que resulta lógico esperar que reporten expectativas salariales mayores.

Relacionado a lo anterior, las personas con un desempeño relativo más alto durante el colegio y en las pruebas para ingresar a la educación superior, tienen mayor probabilidad de acceder a una carrera universitaria y esto, según lo mencionado respecto a los retornos a la educación en Chile, harán al individuo esperar obtener un mayor salario efectivo en el futuro.

Nuestra base incorpora medidas de desempeño relativo (productividad) y habilidades adquiridas de los individuos para controlar por este efecto. Las variables incorporadas son: ranking promedio en el establecimiento educacional de procedencia, nivel computacional, ranking relativo en PAA o PSU de matemáticas y verbal. Es importante destacar que hoy en día es muy relevante el nivel computacional, debido a que uno de los requisitos primordiales a la hora de postular a un trabajo es el manejo adecuado de determinados programas. Postulantes que poseen dicha habilidad tienen una mayor productividad que aquellos que no la tienen, por lo que esperan que esto tenga un impacto positivo en sus expectativas salariales.

4. Sección III

4.1. Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo, como fue detallado previamente en la Sección II, se utilizaron datos obtenidos de tres fuentes distintas:

1. Base de datos *Trabajando.com*: Esta base nos entregó información auto-reportada de una muestra de personas que buscan empleo a través de su portal online, tales como: expectativas salariales, nivel de escolaridad, formación técnico o profesional, experiencia, salario actual, entre otras. Además, proporcionó otras variables correspondientes al background sociodemográfico de los individuos como: edad, sexo, estado civil y comuna y región de residencia.

2. Base de datos del Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educativo (DEMRE): De esta base se obtuvo información de los individuos con respecto a las notas de enseñanza media, puntaje en PSU o PAA dependiendo del año de egreso de la educación secundaria, además de datos correspondientes al background socioeconómico de las personas, como el tipo de dependencia del establecimiento educacional del cual provienen, ingreso del hogar y educación de los padres.

3. Índice de percepción del nivel socioeconómico de las comunas de la Región Metropolitana, el cual fue construido a partir de una encuesta realizada a alumnos de pregrado de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile (Ver Anexo D).

Con toda esta información se construyó la base de datos utilizada en esta investigación, ocupando el RUT de cada individuo para fusionar ambas bases. Junto con lo anterior, se generó también una sub-muestra integrada por hombres y mujeres entre 20 y 30 años, que participan del mercado laboral, que poseen un nivel educacional técnico profesional, profesional o profesional con postgrado y que además viven en la Región Metropolitana. Es importante indicar que dentro de la base original de *Trabajando.com* encontramos individuos que tienen intereses distintos sobre la jornada laboral a la que les interesa postular, generando que las expectativas salariales no sean comparables entre distintos tipos de jornadas. Por esta razón utilizamos solamente aquellas personas que manifiestan interés por trabajar en una jor-

nada laboral completa, de manera de no tener complicaciones a la hora de realizar nuestras estimaciones.

Una vez recolectados la mayor cantidad posible de determinantes del salario esperado, construimos distintas ecuaciones para llevar a cabo las estimaciones requeridas para lograr nuestro propósito: determinar la influencia del nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia en las expectativas salariales de individuos técnicos profesionales, profesionales y profesionales con postgrado que se encuentren en el grupo etario entre 20 y 30 años y que residan en la Región Metropolitana de Santiago de Chile¹⁷.

Se inicia con un modelo simple de la ecuación de Mincer, para posteriormente realizar una ampliación de este. Así, cada etapa dentro de la investigación es representada por una ecuación, ya que al pasar de una a otra, se agregan nuevos datos o se modifica la manera de ingresar los mismos, lo que va cambiando los resultados y nos permite apreciar qué variables son las que van agregando información relevante a las estimaciones y que tan relevante es dicha información.

Paralelamente, todas las ecuaciones son estimadas sólo para las comunas del Gran Santiago¹⁸ (Provincia de Santiago más las comunas de Puente Alto y San Bernardo), debido a que estas comunas son las con mayor representatividad en la muestra seleccionada y además, pertenecen a la zona urbana de la Región Metropolitana, en donde el fenómeno de la segregación residencial socioeconómica se da con más fuerza.

En todos nuestros modelos utilizamos el logaritmo de las expectativas salariales como variable a explicar, ocupando como control a variables correspondientes al background sociodemográfico y socioeconómico de los individuos, además de su nivel de esfuerzo y desempeño relativo y por último, incorporamos nuestra variable de interés, entendida como la *Percepción Subjetiva del Nivel Socio Económico de la Comuna de Residencia*.

Por lo tanto, una visión general de las regresiones de estudio podría es-

¹⁷Cabe mencionar que consideramos sólo a jóvenes con ingresos menores a los \$2.000.000, dado que menos del 2% tiene expectativas salariales mayores a este valor, por lo que incluir a estos distorsionaría los resultados de las regresiones.

¹⁸Para conocer las comunas que componen el Gran Santiago ver Anexo G.

cribirse de la siguiente manera.

$$\log \omega_i = \beta_0 + \beta_1 V_1 + \beta_2 X_i + \beta_3 Y_i + \beta_4 Z_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde:

$\log \omega_i$: Representa el logaritmo de las expectativas salariales.

V_i : Representa el vector de variables del background sociodemográfico.

X_i : Representa el vector de variables del background socioeconómico.

Y_i : Representa el vector de variables de control de nivel de esfuerzo y desempeño relativo.

Z_i : Representa el vector de variables que miden la percepción del nivel socioeconómico de la comuna de residencia.

Nuestra primera regresión para estimar las expectativas salariales se encuentra basada en la ecuación de Mincer, con la única salvedad que a diferencia de esta, no utilizamos la experiencia potencial, sino que la experiencia auto-reportada por los individuos como está registrado en *Trabajando.com*. Así, como se ve en la ecuación (2), controlamos por: experiencia auto-reportada, género y nivel educacional, es decir, técnico profesional, profesional y profesional con postgrado.

$$\log \omega_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Genero} + \beta_2 \text{EXP} + \beta_3 \text{EXP}^2 + \beta_4 \text{Profesional} \quad (2) \\ + \beta_5 \text{Postgrado} + \varepsilon_i$$

El logaritmo de las expectativas salariales, corresponde a lo declarado por las personas y como se muestra previamente, presenta un sesgo con respecto a realizaciones, ya que son mayores a los salarios efectivos promedios encontrados en la encuesta CASEN 2006. Sin embargo, al compararlos con la base de datos Futuro Laboral, del Ministerio de Educación (MINEDUC), encontramos que los salarios esperados reportados en *Trabajando.com* son menores, incluso al comparar por carreras, por lo que aparentemente, los individuos mantienen expectativas que tal vez se condicen con las remuneraciones que podrían obtener en el mercado laboral, con lo cual, los sesgos de

las expectativas salariales, aparentemente son menores (Ver Anexo A)¹⁹.

También se estimó la ecuación (2) para la Región Metropolitana, el Gran Santiago y para el Gran Santiago utilizando factores de expansión²⁰.

Es importante recordar que nuestra base no cuenta con información respecto a la Universidad o Instituto de Formación Técnico profesional donde estudió el individuo, lo que como dijimos anteriormente, representa una limitación a nuestro trabajo, debido a la evidente relevancia que tiene este factor en la determinación de las expectativas salariales. En primer lugar, por el efecto de redes que se produce al igual que en el caso del colegio. En segundo lugar, por la influencia que tiene el prestigio de la institución en los salarios efectivos de las personas, lo que afecta directamente a la remuneración que los postulantes a un trabajo esperan ganar una vez que ingresan al mercado laboral. Con el fin de disminuir este problema, es que utilizamos como variable de control los puntajes obtenidos por los individuos de la muestra en las pruebas de selección universitaria de matemáticas y verbal.

Creemos que el puntaje obtenido en PAA o PSU de matemáticas y verbal es la variable que funciona como mejor Proxy para la universidad o centro de formación técnico profesional al cual ingreso el individuo, debido a que las instituciones más prestigiosas y que presentan mejores retornos, son aquellas que tienen como requisito los más altos puntajes. Además, los puntajes en las pruebas de matemáticas y verbal son aquellos que tienen las mayores ponderaciones en el puntaje total con el cual se postula a una institución de educación superior.

Por lo anterior, es que ampliamos la ecuación (1) con el objetivo de entender el efecto de los distintos niveles de puntaje obtenido en la prueba de

¹⁹Es necesario remarcar que la existencia de un diferencial entre expectativas y realizaciones no es algo perjudicial, más bien es natural que se de este fenómeno, por lo mismo es que estamos estudiando los determinantes del salario esperado, los cuales no son completamente iguales a los del salario efectivo y si es que lo son no, tienen los mismos efectos. Sin embargo, el problema se produce cuando las expectativas se encuentran demasiado desalineadas con respecto a las realizaciones, esto quiere decir, muy por encima o muy por debajo, lo que nos estaría mostrando que las expectativas salariales no serian un dato serio ya que estarían muy alejadas de la realidad del mercado laboral.

²⁰La creación de los factores de expansión se encuentra explicada en el Anexo B.

selección universitaria en las expectativas salariales y de esta manera saber cual es el valor que debemos considerar para controlar por el efecto redes y prestigio que determina la institución de educación superior en la cual estudió el individuo.

La ecuación (1) se puede replantear de la siguiente manera:

$$\log \omega_i = \beta_0 + \beta_1 V_i + \beta_2 X_i + \beta_3 Y_i + \beta_4 Z_i + \beta_5 PRUEBA_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Donde PRUEBA es una variable que se construyó a partir del puntaje promedio obtenido entre las pruebas de selección universitaria de lenguaje y matemática, que representa dummies para tramos de 50 puntos, partiendo desde los 450 hasta los 700 puntos, además de una dummy PRUEBA_700, la cual incluye a todos los individuos con más de 700 puntos promedio en las pruebas de matemáticas y verbal; y dummy PRUEBA_LOW, para los individuos con menos de 450 puntos promedio en ambas pruebas. Se utilizó como corte base a los 450 puntos, dado a que tradicionalmente, este era el puntaje mínimo requerido para poder ingresar a las universidades del Consejo de Rectores²¹.

Como resultado de esta prueba se obtuvo que el valor que determina de manera positiva, significativa y en mayor magnitud las expectativas salariales, es un puntaje superior a 700 puntos. Más concretamente, un individuo que cumple con la condición anterior, presenta expectativas salariales 17,1 % más altas (Ver Anexo I, Cuadro 25). Es por esto que el puntaje que utilizamos como referencia es 700 puntos. De esta manera, se incorpora a las regresiones que siguen una dummy que hemos llamado P que toma el valor 1 si el individuo obtuvo más de 700 puntos promedio entre las pruebas de matemáticas y lenguaje y 0 si obtuvo un puntaje promedio inferior a este valor.

Con esta información en cuenta, calculamos la ecuación (2) ampliada:

$$\log \omega_i = \beta_0 + \beta_1 V_i + \beta_2 X_i + \beta_3 Y_i + \beta_4 Z_i + \varepsilon_i \quad (4)$$

²¹El Consejo de Rectores está compuesto por 25 universidades públicas y tradicionales de Chile. Dentro de estas, el puntaje mínimo para poder postular varía entre cada casa de estudio, sin embargo, el puntaje mínimo aceptado por estas universidades es de 450 puntos, por lo cual utilizamos este nivel para hacer el último corte.

Donde cada vector de variables se detalla a continuación:

V_i : Incluye experiencia auto-reportada medida en años; una dummy para género que toma el valor 1 si el individuo es hombre y 0 si es mujer; una dummy para estado civil, que toma el valor 1 si el individuo es casado y 0 para cualquier otra situación.

X_i : Incluye la educación de los padres, la cual ha sido medida a través del promedio de años de educación del padre y la madre²²; dos dummies para el tipo de establecimiento educacional de procedencia: subvencionado y particular, donde se utiliza a los colegios municipales como base de la regresión.

Y_i : Incluye dos dummies para nivel educacional: profesional y postgrado, donde se utiliza al grupo técnico profesional como base; incorporamos el Ranking Relativo del colegio, el cual fluctúa entre 0 y 1, donde 1 implica que el individuo fue el mejor de su clase y 0 si fue el peor; Ranking relativo promedio entre las pruebas de selección universitaria de lenguaje y matemáticas, utilizando el mismo criterio de la variable anterior²³. Además, construimos la variable *Premium*, la cual determina si el individuo obtuvo sobre 700 puntos promedio entre las pruebas de selección universitaria de lenguaje y matemática²⁴; y una dummy para nivel computacional, la cual corresponde a 1 si el individuo reporta tener conocimientos avanzados en computación y 0 si no.

Z_i : Incluye dos variables dummies: *Comunas_top* y *Comunas_low*. La variable *Comunas_top* toma el valor de 1 si el individuo pertenece a una de las 5 comunas con mayor nivel socioeconómico percibido según los datos obtenidos a partir de la encuesta y 0 para cualquier otro caso. La variable *Comunas_low* toma el valor 1 si el individuo pertenece a una de las 5 comunas con menor nivel socioeconómico percibido según los datos obtenidos

²²Utilizamos el promedio de años de educación de los padres, dado a que existía una fuerte colinealidad entre ambos datos.

²³La utilización de las variables en nivel relativo es de gran importancia, dado que permite hacer comparables variables como el puntaje en la prueba de ingreso a la universidad entre los distintos años y las notas entre colegios

²⁴Generamos esta variable por dos razones: primero, al investigar los puntajes de corte para la mayoría de las carreras en Trabajando.com, encontramos que los puntajes de ingreso son cercanos a los 700 puntos en las mejores universidades que las imparten. Segundo, cuando generamos las variables por tramos de puntajes, encontramos que este valor se vuelve significativo y mejora el ajuste de las regresiones a partir de este punto.

a partir de la encuesta y 0 para cualquier otro caso²⁵ (Ver Anexo H).

Inicialmente, calculamos esta regresión para toda la Región Metropolitana, luego para el Gran Santiago y después para el Gran Santiago utilizando factores de expansión. Además, como control, calculamos esta regresión para las 10 carreras con más frecuencia en la base *Trabajando.com* y sólo incluyendo a individuos residentes en el Gran Santiago, e incorporando únicamente a profesionales o técnicos profesionales, según corresponda el nivel profesional de la carrera en cuestión. Luego, las estimaciones se hacen para aquellas personas que tienen puntajes sobre 700, con el fin de comprobar el comportamiento de un grupo que ha superado las fuertes diferencias de educación existentes en el sistema nacional, para poder así, descartar cualquier posibilidad de relación entre el deficiente y dispar nivel de calidad presente en los colegios de la Región Metropolitana y el nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia.

Posteriormente, generamos otras dos regresiones: la primera, considera a individuos del Gran Santiago que no están trabajando tiempo completo y la segunda regresión también considera a individuos del Gran Santiago que no están trabajando tiempo completo, pero que además, sean profesionales con un puntaje promedio entre las pruebas de selección universitaria de verbal y matemáticas superior a los 700 puntos (*Premium*).

Finalmente, realizamos la misma regresión sólo para Ingenieros comerciales del Gran Santiago, incorporando únicamente a aquellos individuos que cumplen con la condición de *Premium*.

²⁵Al investigar respecto a la relación entre comunas e ingresos, se identificó que las comunas de mayor nivel socioeconómico percibido recibían un mayor nivel salarial; las comunas percibidas de bajo nivel socioeconómico promediaban salarios menores al resto de las comunas y las comunas percibidas en el medio no registran grandes diferencias. Así, como se ha indicado a lo largo de este estudio, intentamos aislar el efecto de la SRS en estas variables, debido a que hemos incorporado una gran cantidad de controles, los cuales cubren los principales factores de calidad de educación, nivel de esfuerzo, background socioeconómico, entre otros.

5. Sección IV

5.1. Resultados

Una vez efectuadas las estimaciones descritas en la sección anterior, estamos en condiciones de empezar a analizar los resultados obtenidos a partir de ellas y comprobar si es que efectivamente el nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia tiene un impacto positivo y significativo en las expectativas salariales de los individuos de la Región Metropolitana de Santiago de Chile²⁶.

En lo que sigue de esta sección, evaluaremos en detalle el signo y la magnitud encontrados para los coeficientes en cada una de las variables consideradas en las estimaciones. Este análisis será realizado por grupo de variables, los cuales fueron descritos en la Sección II y que corresponden a Características socio-demográficas, Background Socioeconómico, Medidas de esfuerzo y desempeño relativo y *Nivel Socioeconómico Percibido de la Comuna de Residencia*. Además, nos detendremos en estudiar el efecto de los distintos tramos de puntaje obtenido en las pruebas de selección universitaria.

5.1.1. Características Socio demográficas:

5.1.1.1. Género

Los resultados obtenidos para el coeficiente en la variable género concuerdan con lo esperado y lo reportado en la literatura. Al observar la primera ecuación del Cuadro 16, podemos apreciar que este tiene un valor de 0.131 para la R.M., lo que significa que un individuo por el simple hecho de ser hombre manifiesta expectativas salariales un 13,1% más altas que una mujer. Incluso, a medida que se controla por las demás variables, el efecto del género a pesar que va disminuyendo, no lo hace en gran magnitud y llega a un 11,7% para los tres modelos del Cuadro 18, lo que continúa siendo un valor considerable.

²⁶Todos los cuadros de resultados obtenidos para esta sección se encuentran resumidas en el Anexo I.

Estos resultados confirman nuestra hipótesis que las mujeres toman en consideración una serie de información respecto al mercado laboral que no las favorece y esto hace que se “auto-discriminen” manifestando expectativas salariales más bajas con respecto a los hombres, incluso después de controlar por medidas de productividad.

5.1.1.2. *Estado Civil*

Como se especificó en la metodología, la variable estado civil es una dummy que toma el valor 1 si el individuo esta casado y 0 para cualquier otra situación en la que este se encuentre. Esta variable no está incorporada en los modelos del Cuadro 16, los cuales se basan en la ecuación más simple de Mincer, pero si lo está en las demás especificaciones realizadas.

En el modelo 1 del Cuadro 17, el coeficiente en estado civil toma un valor de 0.139, el cual no varía de manera significativa al incorporar las demás variables explicativas a través de las especificaciones 2, 3 y 4 de la mismo cuadro. Como se argumentó en la Sección II, esto puede deberse a que personas que están casadas tienen mayores responsabilidades, como por ejemplo, mantener un hogar, lo cual puede verse reflejado en sus expectativas salariales; por otro lado, personas que tienen ingresos más altos tienen mayores posibilidades de aspirar a tener una familia, de esta manera, aquellos que proyecten tener una en el futuro lo van a hacer siempre y cuando tengan un salario suficientemente alto que les permita asumir esa responsabilidad.

5.1.1.3. *Experiencia*

Al apreciar el coeficiente en experiencia, encontramos que este se condice con lo esperado, es decir, por cada año adicional de trabajo se produce un incremento en las expectativas salariales, sin embargo, este incremento no sería lineal, lo que también es congruente con la literatura respecto al tema. Específicamente, como podemos ver en el Cuadro 16, un año adicional de experiencia incrementa las expectativas salariales en un 2,6 %. Sin embargo, cuando controlamos por todas las variables contenidas en la ecuación (3) e incorporamos factores de expansión, encontramos que la experiencia toma un rol más importante en la determinación del salario esperado, llegando al 5,2 % por año de experiencia, lo que duplica el resultado anterior (Ver Cuadro 18).

Este fuerte efecto positivo se produce debido a que una mayor cantidad de años de trabajo hace que las personas adquieran nuevos conocimientos a través de la práctica, lo que tiene como consecuencia directa un aumento en su productividad y por lo tanto sobre las remuneraciones que esperan obtener.

5.1.2. Características del background socioeconómico

5.1.2.1. *Educación de los Padres y Dependencia del Establecimiento Educacional de Procedencia*

A continuación analizaremos diversas variables del background socioeconómico que nos permitan aislar lo más eficazmente posible el efecto de estas sobre el individuo. Esto es clave para nuestro trabajo, ya que al entender de mejor manera cómo afectan estas variables a las expectativas salariales de las personas, podremos al mismo tiempo, entender mejor el efecto del nivel socioeconómico de la comuna de residencia sobre el salario esperado. Para esto, incorporamos en nuestro análisis la educación de los padres y el tipo de dependencia del establecimiento educacional de procedencia de los individuos.

Primero, estudiamos la variable Educación de los padres, la cual se encuentra medida por el promedio de años de educación del padre y de la madre. Esta variable es incorporada en el modelo 2 del Cuadro 17 y se obtiene un coeficiente de 0,012, lo que significa que un año adicional en el promedio de años de estudio de los padres, incrementa las expectativas salariales en un 1,2%. A medida que se van incorporando otras variables correspondientes al background socioeconómico del individuo, como la dependencia del establecimiento educacional de procedencia, este valor comienza a disminuir hasta llegar al 0,5% en la especificación número 4 del mismo cuadro, en otras palabras, si una persona tiene padres con 12 años de educación en promedio, esta persona tiene expectativas salariales un 6% más altas ($12 \times 0,05$).

Bajo esta situación subyace una fuerte correlación entre la educación de los padres y el tipo de colegio al que asisten sus hijos. Esto queda en evidencia al analizar en más detalle la base de datos utilizada y ver qué tipo de establecimiento escogen los padres para educar a sus hijos según su propio ni-

vel de escolaridad. Así, según nuestros datos, el 70 % de los individuos cuyos padres poseen 16 o más años de escolaridad, asistió a colegios particulares, sin embargo, individuos cuyos padres poseen 12 o menos años de escolaridad sólo el 6,05 % estudió en este tipo de establecimientos. Respecto a colegios subvencionados, de los individuos cuyos padres tienen 12 años de escolaridad o menos, un 54,2 % estudiaron en este tipo de colegios y un 45,8 % estudió en colegios municipales.

Tal como se mencionó en la Sección II y sobretodo para el caso de Chile, el nivel de ingresos de las personas depende fuerte y directamente de los años de educación que esta alcance, por lo que un padre con mayores años de escolaridad tendrá un salario más alto, lo que le permite dar una mejor calidad de vida y educación a sus hijos. Lo anterior implica que padres más educados tienen la capacidad económica para matricular a sus hijos en colegios particulares en donde pueden obtener una enseñanza de mayor calidad, que hace que los jóvenes obtengan mejores puntajes en la prueba de selección universitaria y que al mismo tiempo le permiten ingresar a una carrera con retornos altos, lo que afecta positivamente sus expectativas salariales. Este hecho sería lo que muestra la fuerte disminución del efecto de la variable educación de los padres al incorporar los tipos de dependencia del establecimiento educacional de procedencia.

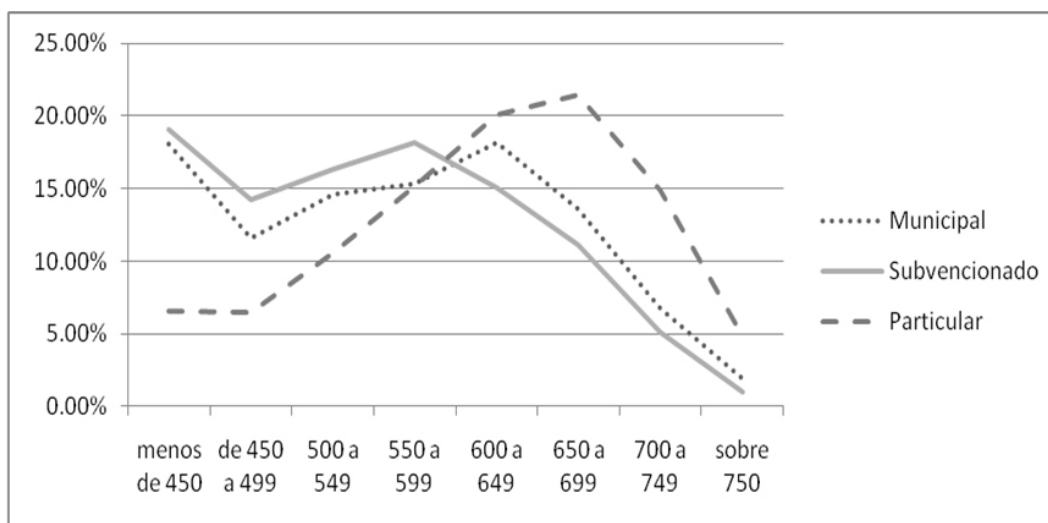
Los efectos que tienen los tipos de dependencia educacional sobre las expectativas salariales son interesantes. El comportamiento de la variable dummy para colegios particulares es el esperado, siendo positiva y muy significativa. Al incorporar esta variable en el modelo 3 del Cuadro 17, encontramos que un individuo que estudia en un colegio particular espera obtener un salario en promedio un 11,8 % más alto que un individuo que estudió en un colegio municipal. Por otro parte, al considerar sólo el Gran Santiago e incorporar variables de productividad como postgrado y nivel de computación, esta variable disminuye a un 10,8 %.

Para los establecimientos subvencionados encontramos un resultado poco esperado: los colegios subvencionados poseen una administración privada, existiendo un cobro compartido entre la subvención estatal y apoderados. Por lo anterior, es esperable que personas que estudiaron en este tipo de colegios manifiesten mayores expectativas salariales en comparación a los que asistieron a colegios municipalizados, debido a que supuestamente al pagar

más se recibiría una mejor educación y esta mejor educación está relacionada a un mejor salario. Sin embargo, lo que observamos es que estos colegios tienden a tener expectativas salariales en promedio un 2% menores en comparación a los colegios municipales, valor que se observa a lo largo de todas las regresiones que utilizan estas variables.

Al ver estos resultados quisimos comprobar si esta información tiene consistencia con la realidad, para lo cual construimos la Figura 2, el cual muestra el porcentaje de alumnos según tramos de puntaje pertenecientes a los diferentes tipos de establecimiento educacional. En esta figura podemos ver que los establecimientos municipales están sobre los subvencionados a partir de los 600 puntos, lo cual es relevante para poder acceder a la educación superior.

Figura 2: Porcentaje de Alumnos por tramos de puntajes para colegios Municipales, Subvencionados y Particulares.



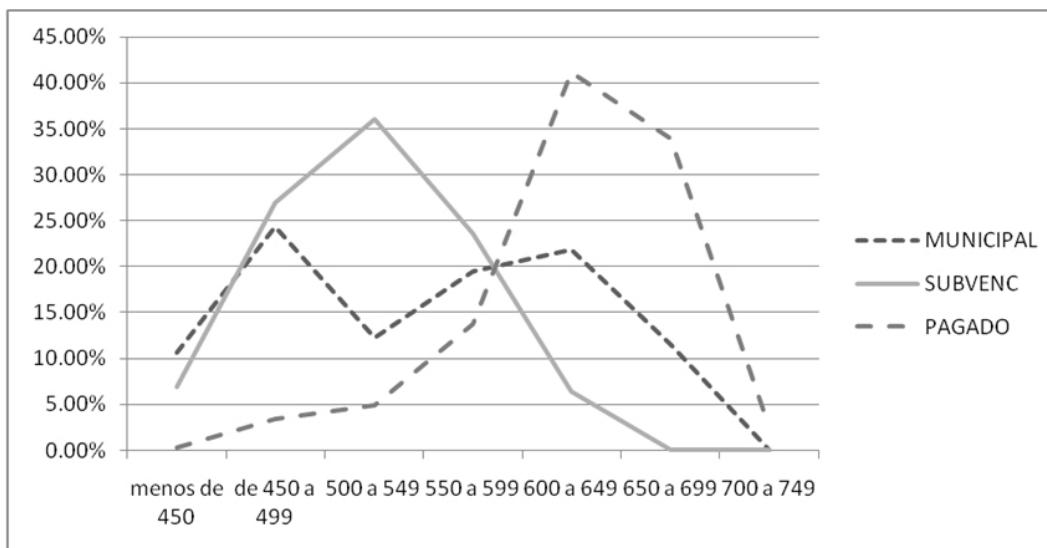
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DEMRE y Trabajando.com para comunas del Gran Santiago

La Figura 3 muestra, según tramo de puntaje promedio del colegio en la PSU, el porcentaje de alumnos egresados por tipo de establecimiento de educación secundaria para el año 2009, considerando sólo a las comunas del Gran Santiago. Aunque estas figuras no expresan estrictamente igual información, sí encontramos la misma tendencia. Es decir, hay un mayor número

de estudiantes egresados de colegios municipales que obtuvieron más de 600 puntos promedio en la PSU, en comparación a la cantidad de alumnos egresados de los establecimientos subvencionados con este mismo puntaje.

Esta situación explicaría la razón de la diferencia existente entre las expectativas de rentas de alumnos provenientes de establecimientos municipales y los provenientes de establecimientos subvencionados, lo cual es consistente a lo que muestran las estadísticas del DEMRE.

Figura 3: Porcentaje de Alumnos egresados por tramos de puntaje promedio del colegio en PSU según tipo de establecimiento educacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DEMRE para comunas del Gran Santiago

Además de lo anterior, podemos agregar que el monto de las colegiaturas pagadas, el patrón común en Chile es que los colegios privados presenten mayor calidad de educación que los colegios subvencionados y que estos a su vez sean mejores que los municipales, sin embargo, muchas veces esto no se cumple en su totalidad y podemos apreciar que algunos establecimientos educacionales pertenecientes a la administración pública son aquellos con mayores puntajes en SIMCE y PSU. En la Región Metropolitana existen alrededor de 17 establecimientos educacionales municipalizados conocidos como “Liceos

Emblematicos”, los cuales se caracterizan por poseer una calidad de enseñanza muy superior al promedio de los colegios municipales de la región y del resto del país, principalmente debido al exhaustivo proceso de selección de alumnos que realizan. Dichos establecimientos son los que subirían el promedio de rendimiento del total de los colegios municipalizados ayudando a explicar el signo negativo de la variable dummy Subvencionado.

Como conclusión, podemos decir que las expectativas salariales de los individuos están fuertemente relacionadas con el ingreso de los padres a través de su relación con el promedio de años de educación de estos. Lo anterior se produce por el efecto de los años de escolaridad en los salarios efectivos de los chilenos, ya que como se señaló en la Sección II, la tasa de retorno a la educación en nuestro país es mayor que en la mayoría de los países latinoamericanos y que todos los países desarrollados, siendo una tasa sobre el 25 % para educación universitaria (Sapelli, C. (2009)), lo que implica que padres con un mayor nivel de educación tienen considerablemente mayores niveles de ingresos en comparación con aquellos con un nivel de educación menor, con las respectivas consecuencias positivas en el nivel de vida que son capaces de entregar a sus hijos. Así, un padre que alcanzó un alto grado de escolaridad puede, por ejemplo, enviar a sus hijos a colegios particulares en donde se produce el efecto de redes de contacto, que hemos presentado previamente. Además, los individuos al tener una calidad de vida alta durante el tiempo que vivieron con sus padres, no piensan en algo inferior a ello cuando obtengan su propio salario, sino que querrán mantener un status similar o mejor al que sus padres les entregaron, lo que influirá directamente en sus expectativas salariales.

5.1.2.2. Medidas de esfuerzo y desempeño relativo

Las variables que considera este grupo son: Nivel educacional (técnico profesional, profesional y postgrado), Ranking relativo en el colegio, Ranking relativo promedio entre PAA/PSU de matemáticas-verbal, Puntaje PAA/PSU de matemáticas-verbal, el cual es incorporado a través de la variable *Premium*, que determina si el individuo tuvo más de 700 puntos promedio entre la PSU/PAA de matemáticas-verbal y Nivel computacional. Incluir estas variables como controles es muy importante, debido a que representan una medida del nivel de productividad de los individuos permitiendo aislar efectos de la segregación residencial socioeconómica que se dan hacia las personas

provenientes de comunas más pobres.

En primer lugar, a través de la utilización de las variables dummies descritas en la metodología, analizaremos el efecto del nivel educacional (Técnico Profesional, Profesional, Postgrado) en las expectativas salariales. En la especificación presentada en el Cuadro 16 para la Región Metropolitana y el Gran Santiago, podemos apreciar que ser profesional implica tener expectativas salariales de aproximadamente 43,4% mayores que un técnico profesional. Por su parte, el nivel postgrado presenta un coeficiente de 0,319 o 0,321, es decir, una persona profesional con postgrado posee un salario esperado aproximadamente 75% más alto que un técnico profesional. Al incorporar variables correspondientes al background socioeconómico y otras en relación a educación y esfuerzo, además de las dummies Comunas_top y Comunas_low, encontramos que un profesional tiene expectativas salariales un 26,2% más altas que un técnico profesional, lo que está dentro de lo esperado y lo encontrado en la literatura para el caso chileno con respecto a los retornos efectivos a la educación universitaria. Por otro lado, una persona con postgrado tiene una expectativa salarial mayor en un 19,6% o 19,8% sobre los profesionales y aproximadamente 46% más que un técnico profesional como se aprecia en los modelos 1 y 2 del Cuadro 18.

Respecto al Ranking Relativo en el colegio, el cual está estipulado respecto de sus notas y que toma el valor 1 cuando el individuo fue el mejor de su generación y cero si fue el peor, tenemos que esta variable se incorpora a partir del modelo 2 del Cuadro 17, tomando un valor de un 26,4% para el mejor y disminuye proporcionalmente para el resto de los individuos hasta el 0% para el peor dentro de su colegio. Al incorporar todas las variables de interés a nuestro último modelo, el coeficiente en esta variable disminuye a 0,197 cuando se considera sólo al Gran Santiago. Es importante recordar que el ranking relativo en el colegio es una medida de esfuerzo, por lo que es esperable que este nivel de dedicación se mantenga durante la educación superior.

El ranking relativo promedio en las pruebas de admisión universitaria de matemática y lenguaje, dentro del mismo año de rendición de las pruebas, tiene la misma interpretación que la variable anterior, tomando el valor 1 para el mejor puntaje y 0 para el peor, los demás puntajes toman valores intermedios. Esta variable se incorpora en el modelo 3 del Cuadro 17 y su

coeficiente toma un valor de 0,326 para el mejor (32.6 %). Al analizar el coeficiente de esta variable en nuestro modelo final, es decir, modelo 2, Cuadro 18, encontramos que toma el valor de 0,297 para el mejor, esto se condice con lo esperado, dado que mayores puntajes en la PSU implican una mayor probabilidad de acceder a una carrera universitaria lo que le hará esperar un mayor salario efectivo en el futuro.

Por otra parte, para el coeficiente en la variable *Premium* descrita en la metodología y que ha sido utilizada como Proxy para determinar la calidad de la institución de educación superior al cual ingresó el individuo, observamos que su coeficiente a partir del modelo 1 del Cuadro 17 toma el valor de 0,31 y al agregar todas las variables de interés encontramos que baja a 0,138, esto, debido a la correlación existente entre ranking relativo en el colegio y la variable *Premium*. Si analizamos nuestros datos, encontramos que la variable *Premium*, cuando toma el valor 1, representa al 8,6 % de la base y el 90 % de estos individuos se encuentra en el 10 % más alto de puntajes de admisión universitaria. Es decir, si el individuo cumple con la condición de *Premium*, por definición, pertenece a la cola de mejores puntajes en la distribución. Lo cual asegura que se encuentren en las mejores universidades del país.

Esta correlación implica que claramente al incorporar ambas variables, el valor ponderado de sus coeficientes disminuye para cada una, pero se mantiene en el total. Además, como es esperable, la variable *Premium* puede incorporar dentro de su valor a las redes generadas en estas universidades, a una mejor educación y al prestigio de estas.

La última variable analizada en este punto corresponde al nivel computacional, el cual toma el valor 1 cuando los jóvenes reportan un alto grado de manejo computacional y cero para cualquier otro caso. Las personas que reportan esta capacidad tienen expectativas salariales un 13,3 % mayores, esto lo encontramos en el modelo 2 del Cuadro 18. Este resultado nos reafirma la noción que las habilidades adquiridas incrementan la productividad de las personas, lo que al mismo tiempo tiene efectos positivos en las expectativas salariales.

Todas las variables pertenecientes al grupo recién analizado se comportan consecuentemente con lo esperado, lo que implica que por su conducta se mantienen aisladas del factor *Nivel Socioeconómico de la Comuna de Re-*

sidencia.

5.1.2.3. Efecto de la comuna en las expectativas salariales

La variable nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia es un elemento complejo dado que integra fuertemente a otras variables, las cuales no todas están midiendo segregación residencial socioeconómica, como por ejemplo, la calidad del colegio, la educación de los padres, el nivel de ingreso de la familia entre otras. Por esto, es que hemos controlado por variables que apuntan a disminuir los efectos anteriores, con lo cual intentamos aislar los efectos de este tipo de segregación.

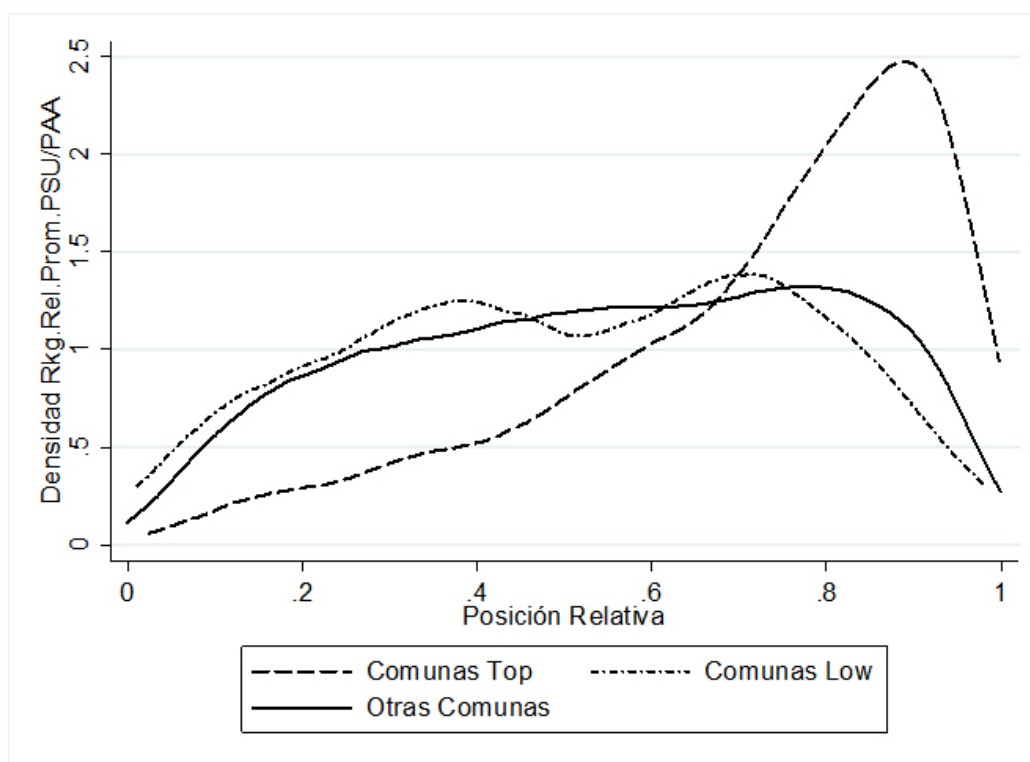
Como está indicado en la metodología, hemos incorporado las variables *Comunas_top* y *Comunas_low*, las cuales agrupan las cinco comunas percibidas como de mayor nivel socioeconómico y las cinco comunas percibidas como de menor nivel socioeconómico respectivamente.

Al considerar *Comunas_low* en el modelo 1, Cuadro 17, las expectativas salariales son 9 % menores a la media y al incorporar variables socioeconómicas y de educación, el impacto negativo de esta variable disminuye a un 7 %. Es por esto que decidimos analizar con mayor detalle la relación entre estas variables y *Comunas_low*. Así podemos observar que en estas comunas sólo el 3,7 % estudia en colegios particulares. Además, sólo el 3,7 % de ellos alcanza el nivel *Premium*. Respecto al ranking relativo promedio en PSU/PAA, en las comunas percibidas como de menor nivel socioeconómico encontramos dos acumulaciones, una en el 40 % y otra al 65 %-70 %, es decir, existen dos grupos de individuos en estas comunas, uno que obtiene puntajes relativamente bajos en las pruebas de selección, lo que dificulta su ingreso a universidades de alto nivel y un segundo grupo que obtiene puntajes relativamente competitivos, lo que les permite el acceso a un nivel educacional mayor. Esto puede relacionarse con que el 60 % de los individuos estudian carreras técnico profesionales. Entre los profesionales pertenecientes a estas comunas, sólo el 1,6 % de ellos, obtiene el grado académico de postgrado.

Otra información relevante para comprender esta variable es la cantidad de años de estudio de los padres, que en este caso alcanza a un promedio de 10 años, es decir, Educación Media incompleta. Además, sólo el 25 % logra completar este nivel educacional y posee más de 12 años de estudio.

Una realidad muy diferente se aprecia en la especificación 1 del Cuadro 17 para los habitantes de las comunas percibidas con un alto nivel socioeconómico, en donde los individuos presentan expectativas salariales un 26,5 % más altas. Al incorporar variables de background socioeconómico y las variables de educación y esfuerzo, a través de los modelos 2, 3 y 4, este nivel de expectativas disminuye a un 17,1%. La diferencia entre estas cifras, puede verse explicadas por la fuerte correlación encontrada entre las Comunas_top, el background socioeconómico y el nivel de educación alcanzado.

Figura 4: Distribución del Ranking Promedio Relativo entre PSU/PAA de Matemáticas-Verbal para los distintos niveles socioeconómicos de comunas.



Fuente: Elaboración Propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

De esta manera, observamos que 67,7 % de individuos de estas comunas

estudia en colegios particulares. Además, respecto a la selección universitaria, dentro del ranking relativo, el promedio en estas pruebas corresponde al nivel 73 % de la distribución acumulada, estando cargado hacia puntajes altos como se ve en la figura 4. Además, el 18,1 % de los individuos pertenecientes a estas comunas obtuvo un puntaje definido como *Premium*.

Así, el 92,2 % de los individuos que viven en estas comunas tiene un nivel educacional profesional y el 8,9 % obtiene un postgrado. Cabe mencionar, que en relación al promedio de años de estudio de los padres, este alcanza los 14 años, es decir, más del 75 % tiene educación media completa y estudios posteriores (más de 12 años de educación) y los padres que tienen más de 17 años de estudios, es decir, que poseen algún nivel de postgrados alcanza el 25 %.

Esta situación explica que al incorporar las variables de nivel socioeconómico y nivel educacional, afectan significativamente al nivel de expectativas salariales de los individuos de este grupo de comunas. Es decir, si no hubiesen sido incorporadas en este estudio, imposibilitarían la capacidad de aislar el efecto segregación residencial socioeconómica de estas comunas. Sin embargo, nuestro control respecto al background socioeconómico de los individuos ha sido limitado, dada la imposibilidad de la base de datos de *Trabajando.com* para controlar por nivel de ingresos familiar. Por otra parte, este factor está estrechamente ligado al nivel educacional de los padres, por lo que este efecto, no debiera ser muy importante.

Otro problema que encontramos, es la endogenidad de la variable comuna en las expectativas salariales unida a las variables anteriores, es decir, familias que han alcanzado un alto nivel de ingreso tienden a trasladarse a las comunas percibidas como de mayor ingreso, fenómeno que se observa cuando los padres obtienen altos niveles salariales debido a la correlación existente con el nivel de educación. Sin embargo, esta endogenidad es por definición segregación residencial socioeconómica, es decir, las personas se trasladan a comunas donde existen lo que ellos perciben como “pares”, es decir, individuos que posean un background socioeconómico parecido.

Esta conducta lleva a que la segregación residencial socioeconómica se perpetúe en el tiempo, debido a que si los padres de estos individuos no lo hicieron, sus hijos, al mejorar sus condiciones económicas, emigran a las co-

munas percibidas como de mayor ingreso.

5.1.2.4. Efecto del puntaje en la prueba de ingreso a la universidad en las expectativas salariales

Como se señaló anteriormente, para nuestro trabajo fue necesario realizar estimaciones con el fin de establecer que puntaje obtenido en la prueba de selección universitaria era el que resultaba ser más significativo a la hora de determinar las expectativas salariales de los individuos de nuestra muestra. Para ello, se incorporó dummies por tramos de puntaje. Los resultados se detallan a continuación:

Cuando agregamos las dummies por tramo de puntajes en la prueba de ingreso a la universidad, vemos que sólo afectó de forma significativa a las variables que están correlacionadas directamente con éstas, es decir, *Premium* y *Rkg.Rel.Prom.PSU/PAA*. Estas variables cambian, dado que personas con puntaje sobre 650 también son premiadas ya que pueden acceder a un nivel de educación de mejor calidad. Así mismo, tener un puntaje superior a 700, tiene un efecto mucho más relevante. Como podemos ver en las distintas especificaciones de los Cuadros 23 y 24, la magnitud de la incidencia de esta variable fluctúa entre los 17,6% y 21,7%. Por otro lado, para los puntajes intermedios este efecto no es significativo y se castiga a los más bajos, esto es, individuos con menos de 550 puntos, tienen expectativas salariales menores que la media observada.

Al estimar los modelos sólo para profesionales, que es el grupo que realmente le importa el puntaje en las pruebas de selección universitaria, encontramos que tampoco se ven afectadas las variables socioeconómicas ni sociodemográficas. Por otra parte, la variable ranking relativo promedio entre PSU/PAA de matemáticas y lenguaje, disminuye su efecto sobre las expectativas salariales, debido a la alta correlación que esta tiene con las dummies por tramos de puntaje.

Al no incorporar en la regresión a la variable ranking relativo promedio en las pruebas de selección universitaria, vemos que aumenta el impacto en las expectativas salariales de las dummies por tramos en puntaje obtenido, donde el aumento en las expectativas salariales para las personas que obtuvieron sobre 700 puntos es de 21,7% y de 13,6% para las que obtuvieron sobre

650 puntos, pero para las personas que obtuvieron menos de 450 puntos, sus expectativas salariales disminuyen en un 9,4% con respecto a la media. En esta misma dirección, en el modelo 2 de los Cuadros 23 y 24, vemos que la variable ranking relativo promedio en las pruebas de selección universitaria, los individuos con un puntaje bajo 650 puntos, no es significativa, pero al no incluir esta variable en la regresión, los puntajes menores de 500 puntos, presentan expectativas salariales menores que la media, como se observa en el modelo 3 de los Cuadro 23 y 24. Eso se puede deber principalmente a la forma en que se construyó la variable ranking relativo promedio en las pruebas de selección universitaria, ya que está altamente correlacionada con los puntajes absolutos obtenidos en las pruebas de selección.

En conclusión, podemos decir que los puntajes obtenidos en las pruebas de selección universitaria, afectan directa y fuertemente a las expectativas salariales. Esto se puede deber, a las capacidades de los individuos que obtuvieron mayores puntajes, al esfuerzo detrás de este y al hecho que las universidades de elite entregan mejor educación y mejores redes de contactos, lo cual es percibido por el individuo e incorporado en sus expectativas salariales.

5.1.2.5. Resultados por carreras

Para entender mejor el comportamiento de la segregación residencial socioeconómica, hemos revisado con mayor detalle los resultados de las carreras más representadas en la base *Trabajando.com*. Además, debido a la heterogeneidad existente entre los retornos que otorgan las distintas carreras, los resultados anteriormente obtenidos para todos los individuos en conjunto, pueden presentar sesgos hacia las carreras con mayor cantidad de observaciones, imposibilitando entender el comportamiento de la segregación a nivel más detallado. Por lo tanto, en esta sección estimaremos la ecuación (4) para distintas carreras por separado, revisando a ingeniería comercial, ingeniería industrial, derecho, periodismo, psicología, trabajo social e informática por el lado profesional. Agregamos diseño gráfico, la que se imparte en universidades e institutos de formación técnica y a carreras técnico profesionales, tales como contador auditor y administración de empresas.

Estos resultados pueden estar sesgados en sus magnitudes y en sus significancias, debido a la relativamente baja cantidad de observaciones presentes en cada carrera, lo cual puede además influir los resultados de los test, dada la

dificultad de cumplir con la teoría asintótica. Sin embargo, para carreras como ingeniería comercial e ingeniería industrial, estos valores pueden ser más confiables ya que se regresionan más de 460 individuos por cada una. Los resultados de estas regresiones se encuentran en el Anexo I, en los Cuadros 19 a 22.

Al comparar estos resultados, encontramos que es difícil poder inferir o entender las regresiones presentadas, principalmente por los problemas mencionados en el párrafo anterior. Sin embargo, es común para la mayoría de las carreras, que la variable dummy para *Comunas_top* sea altamente significativa, con excepción de las carreras técnicas, trabajo social e informática; las que tienen el menor número de observaciones, es decir, menos de 200 individuos.

Al analizar las variables sociodemográficas para ingeniería comercial e ingeniería industrial, encontramos que la experiencia es altamente importante, como es de esperar, condiciéndose con las regresiones analizadas anteriormente. Las variables género y estado civil se vuelven no significativas, lo cual puede deberse a la homogeneidad del grupo y a que para estas personas, no existe un efecto importante respecto a estas variables. Estos resultados son congruentes con lo encontrado en Bravo, Sanhueza y Urzúa (2007b), donde al corregir por un vector de la condición familiar, los efectos del género desaparecen para ingeniería comercial y medicina²⁷.

En relación a variables de background socioeconómico para el caso de ingeniería comercial, encontramos que el promedio de años de educación de los padres es significativa al 5 %, tomando el valor de 0,82 % por cada año de educación de los padres, es decir, si el padre terminó enseñanza media, el hijo ingeniero comercial, en promedio tiene expectativas salariales un 9,84 % mayores.

Por otra parte, esta variable no es significativa para los ingenieros industriales. Esta situación puede indicar, que dada la alta dificultad y exigencia de esta carrera, las personas tituladas de ella generan sus expectativas de in-

²⁷En el trabajo de Bravo, Sanhueza y Urzúa (2007 b), se estudian las diferencias salariales por género para estudiantes de la Universidad de Chile, pertenecientes a las carreras de Ingeniería Comercial, Medicina y Derecho. Al corregir por distintos factores, la única carrera que mantuvo el diferencial debido al género fue Derecho.

greso respecto a la alta demanda que esta tiene, ya que saben que estos están directamente relacionados a su capacidad de generar beneficios a la empresa y no le da tanta importancia a los contactos de los padres. Sin embargo, aunque encontramos que lo anterior puede explicar una menor relevancia de la variable promedio de años de educación de sus padres, esta visión nos parece insuficiente para explicar que esta variable no sea significativa.

Además, observamos que la dummy para colegio subvencionado no es significativa en los ingenieros comerciales e industriales, pero que la dummy para colegios particulares es significativa al 1 % para ingenieros comerciales y al 5 % para ingenieros industriales y como se ve en el Cuadro 19, estas carreras generan expectativas salariales del 10,9 % para ingenieros comerciales y 11,3 % para ingenieros industriales.

Al analizar las variables de nivel educacional y esfuerzo, encontramos que el ranking relativo del colegio no es significativo en ingeniería comercial, pero en ingeniería industrial lo es al 5 %, donde el mejor del ranking de su colegio tiene una expectativa salarial mayor en un 12,6 %. Esto puede explicarse dado que las habilidades requeridas dentro de estas carreras son distintas, por su parte ingeniería comercial requiere mayores habilidades blandas, lo que no implica que estén presentes en el mejor estudiante del colegio y en contraposición, ingeniería industrial al tener un énfasis más técnico que valora mayormente la dedicación y el estudio.

Por otro lado tenemos que en ambas carreras, la variable ranking relativo promedio entre las pruebas de selección universitaria de matemáticas y verbal, es altamente significativo (al 1 %) teniendo un efecto sobre las expectativas salariales del mejor puntaje obtenido en el ingreso a esas carreras de un 47,7 % para ingeniería comercial y un 58,2 % para ingeniería industrial.

Respecto al nivel computacional, encontramos que esta variable no es significativa para ingeniería comercial, pero en el caso de ingeniería industrial es significativa al 10 %, generando nivel de expectativas mayor en un 12,2 %.

La variable dummy postgrado es significativa al 1 % en ingeniería comercial, donde las expectativas salariales de los que cumplen esta condición son 8,6 % mayores. Para ingeniería industrial esta variable es significativa al 10 % y tiene una influencia de 8,9 %. Esto puede deberse al nivel de renta

alcanzado por estas carreras, de acuerdo a los datos oficiales del MINEDUC entregados en la base de datos Futuro Laboral del año 2009, podemos ver que los ingenieros comerciales en su primer año de trabajo tienen rentas promedios de \$926.763, mientras que al quinto año, su renta promedio alcanza \$1.370.080, en el caso de los ingenieros industriales, ellos reciben en promedio \$1.131.755 al primer año de trabajo y \$1.815.618 al quinto año. Lo anterior indica que los ingenieros comerciales, tienen el incentivo a buscar un postgrado prontamente para mejorar sus remuneraciones, situación que no comparten los ingenieros industriales, por lo que pueden posponer esta decisión. En las cifras, esto se puede ver reflejado en que tan sólo el 4,7% de los ingenieros industriales entre 20 y 30 años estudien un postgrado, mientras que esta proporción asciende al 10,4% de los ingenieros comerciales de este mismo tramo etario.

Al analizar el efecto de la variable comuna, podemos notar que la dummy para las cinco comunas con mayor nivel socioeconómico percibido (Comunas_top) es significativa en las estimaciones realizadas para ambas carreras, con un coeficiente de 0,098 para ingenieros comerciales y un coeficiente de 0,178 para ingenieros industriales, esto se puede explicar debido a que el 53,6% de las personas que estudia ingeniería comercial vive en las “comunas top” mientras que sólo el 44,2% de los ingenieros industriales vive en estas comunas. Además, hay una alta demanda por ingenieros industriales debido al menor número de egresados de esta carrera ya que de acuerdo a los datos entregados por el MINEDUC a través de Futuro Laboral, por ejemplo, el año 2007, egresaron 3.446 ingenieros comerciales mientras que sólo fueron 1.692 ingenieros industriales.

Por otro lado, podemos observar que existe un castigo a las personas que viven en las comunas percibidas con un nivel socioeconómico menor ya que si tomamos a los individuos residentes allí que obtuvieron entre 600 y 700 puntos promedio entre las pruebas de selección universitaria de matemática y verbal, estos tienen expectativas salariales en promedio de \$670.000, mientras que para los individuos que no viven en esas comunas y estuvieron en el mismo rango de puntaje, las expectativas salariales son en promedio de \$811.782, es decir, los ingenieros comerciales de las comunas percibidas como de menor nivel socioeconómico tienen expectativas salariales menores en un 9,8%. Sin embargo, en el caso de ingeniería industrial, encontramos que la variable Comunas_low no es significativa. Creemos que lo anterior se puede

deber a que es una carrera altamente especializada, en donde las capacidades técnicas serían lo esencial en la determinación de una buena remuneración, por lo que el nivel socioeconómico de la comuna de residencia no influiría mayormente en el salario esperado.

Al analizar ingeniería comercial y específicamente a los sujetos *Premium*, como se ve en el modelo 2 del Cuadro 22, las variables que tienen un nivel de significancia de al menos 5% son experiencia y la variable dummy para *Comunas_top*. En las *Comunas_low* no se registran individuos con estas características. Además, encontramos que el promedio de años de educación de los padres y el ranking de las pruebas de selección a las universidades son significativas al 10%.

El resto de las variables se vuelven no significativas, debido principalmente a la homogeneidad de esta submuestra, lo que se refleja por ejemplo, en la calidad de educación recibida. Este grupo corresponde a jóvenes que por sus puntajes probablemente hayan estudiado en universidades de elite, donde generaron nuevas redes sociales y mantuvieron niveles de productividad relativa similar.

Si consideramos el promedio de años de la educación de los padres, el efecto que tiene en las expectativas salariales es significativo al 10%. Sin duda, la educación de los padres es importante para que los jóvenes generen sus expectativas, sin embargo, en este nivel, es decir, jóvenes con educación superior de elite, sus expectativas pasan a estar principalmente influidas por el ambiente universitario, que corresponde a altos ingresos. Aunque sus padres no tengan altos niveles de educación y probablemente, tampoco altos ingresos, estos jóvenes pasan a observar sus nuevas posibilidades comparándose con su nuevo grupo de pertenencia, el cual se convierte en un factor mucho más importante a la hora de generar sus expectativas. Es por esto, que aunque por cada año de incremento en el promedio de años de educación de los padres, el individuo aumente sus expectativas salariales un 1,46%, dado el bajo nivel de significancia de este valor puede no ser relevante, pero muestra que el background socioeconómico, heredado por la educación de sus padres, afecta sus expectativas, ya que estos siguen siendo una de las fuentes más importantes de información acerca del mercado laboral.

Con respecto al Ranking Promedio Relativo PSU/PAA, se observa una

situación similar a lo señalado en el párrafo anterior. Esta variable también es significativa al 10 %, con un coeficiente de 1.065. Es decir, aunque no podemos saber con exactitud cual es efecto directo de esta variable sobre las expectativas salariales, esta es una señal que los individuos poseen una mayor productividad relativa al resto, la que probablemente se mantiene durante los años de estudio universitario.

En esta estimación, por lo tanto, estamos observando a jóvenes con niveles de productividad altamente similares. Aunque no tenemos el rendimiento de estos individuos dentro de la universidad, observamos que todos se han titulado. Como control de calidad dentro de la carrera, aparentemente el ranking relativo en el colegio y el ranking relativo en la prueba de ingreso universitario parecen, en conjunto ayudan a predecir el desempeño dentro de la universidad²⁸. Por esto, lo esperado para este grupo homogéneo de individuos, es que la experiencia sea el factor que mejor explique las diferencias en las expectativas salariales, lo cual, en efecto observamos.

Sin embargo, también observamos que la variable dummy para *Comunas_top*, también es significativa al 5 %, indicando que estos jóvenes tienen en promedio expectativas salariales superiores en un 11,9 %. Esto es curioso, dado que en este grupo controlamos por los principales factores que afectan las expectativas salariales, cabe preguntarse entonces cual es la información relevante que agrega la variable que representa el nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia. Primero, notamos que no representa calidad ni productividad del individuo, dado que estos son todos altamente productivos y la variable ranking relativo en prueba de ingreso universitario parece controlar por el desempeño dentro de la carrera. Segundo, el tipo de dependencia del establecimiento educacional de procedencia tampoco parece afectar en este aspecto, dado que todos estos individuos, al terminar la carrera, obtuvieron una calidad de educación similar en estas universidades de elite, nivelando cualquier diferencia previa al ingreso a esta carrera. El nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia no parece ocultar el efecto del background socioeconómico del individuo, dado que esta aparentemente está relacionada principalmente con los años de educación de los padres. Además,

²⁸Esta información se encuentra disponible en el reportaje del diario El Mercurio, 21/01/2007, <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id{ff577487-81d8-4e57-9ec2-54024117ea04}> .

si el individuo no poseía un alto nivel de capital social en sus orígenes, lo puede adquirir al participar de este círculo de elite universitario.

Por lo tanto, el hecho de encontrar que el coeficiente en la variable dummy para comunas percibidas de alto nivel socioeconómico sea significativa y positiva, nos hace reflexionar respecto a la transmisión al mercado laboral de los efectos de la segregación residencial socioeconómica para esta carrera, dado que las expectativas salariales de los ingenieros comerciales se ven afectados positivamente, incluso después de controlar por todas las variables anteriormente mencionadas.

Otro resultado interesante de esta regresión se manifiesta al no observar ningún individuo perteneciente a las comunas percibidas de menor nivel socioeconómico. Esto puede reflejar dos fenómenos distintos: en primer lugar, pocos jóvenes pertenecientes a estas comunas logran ingresar a universidades de elite, principalmente por los efectos de su background socioeconómico en su desempeño académico. En segundo lugar, si es que efectivamente logran ingresar a esta carrera, al momento de titularse, comienzan a obtener salarios altos que les permiten emigrar a una comuna con un mejor nivel socioeconómico que se adecue a su nuevo nivel. El fenómeno recién mencionado es una de las principales causas de porque siguen existiendo grandes niveles de segregación en la Región Metropolitana de Santiago de Chile, ya que las personas de comunas pobres que logran surgir, se trasladan junto con sus altos salarios a comunas de altos niveles de ingresos anulando en gran parte la interacción con las personas de su comuna inicial de procedencia.

5.1.2.6. Estimaciones para individuos que no se encuentran trabajando tiempo completo

En el punto anterior surge la duda sobre el traslado de las personas que logran conseguir un buen trabajo hacia comunas de un mejor nivel socioeconómico. Como ha sido notado previamente, existe una relación entre individuos que consiguen completar sus carreras y la movilidad dentro de la región, la cual ocurre debido a que mayores ingresos permiten financiar un departamento o casa de mejor nivel. Aunque parte de este efecto esta dado por segregación, también es válido considerar que estas personas han tomado la decisión de cambiarse, debido a que el nuevo lugar de residencia les entrega atribuciones que les son deseables, como por ejemplo, cercanía al trabajo,

áreas verdes, infraestructura vial, etc.

Para poder reconocer si el efecto encontrado en comunas corresponde a un efecto segregación o al efecto mencionado en el párrafo anterior, hemos generado regresiones para profesionales y profesionales *Premium*²⁹ del Gran Santiago, además, estimamos éstas sólo para individuos que al momento de registrarse en *Trabajando.com*, no reportan estar trabajando en un empleo de tiempo completo³⁰, pero que buscan uno con esta jornada. Esto, debido a que profesionales jóvenes, al encontrar un trabajo tiempo completo, logran obtener ingresos que les da mayor estabilidad económica y les permite salir del lugar de residencia original, el cual es frecuentemente, el hogar de sus padres.

Es importante destacar que los profesionales jóvenes entre 20 y 30 años de *Trabajando.com* que residen en el Gran Santiago, corresponden a 9.587 individuos y que el 78,7% del total no se encuentra trabajando a tiempo completo al momento de registrarse en esta bolsa de trabajo. Por lo anterior, se espera que estos jóvenes aún residan en su hogar de procedencia, dado que al no contar con un trabajo full-time no pueden independizarse económicamente de sus padres.

Como podemos ver en el Cuadro 25, el efecto sobre las variables, especialmente *Comunas_top* y *Comunas_low*, no varía de forma considerable al realizar las estimaciones solamente para jóvenes que no se encuentran en un

²⁹Profesionales *Premium*, corresponde a jóvenes que obtuvieron más de 700 puntos promedio en las pruebas PAA/PSU.

³⁰En la base de *Trabajando.com*, encontramos ocho distintos tipos de jornadas laborales, las cuales son:

- Comisionista
- Jornada Completa
- Media Jornada
- No registra trabajo actualmente
- Part-Time
- Por Turnos
- Práctica Profesional
- Reemplazo

trabajo a tiempo completo. En el primer caso, el efecto de *Comunas_top* disminuye levemente, teniendo un efecto sobre las expectativas salariales de un 16.4%, siendo significativa al 1%. Para *Comunas_low*, este efecto se mantiene prácticamente intacto, correspondiendo a un efecto de 8,43% sobre las expectativas salariales. Para el caso de profesionales *Premium*, al considerar solamente a jóvenes que no registran estar actualmente trabajando tiempo completo, el efecto pasa a 15,8%, manteniéndose altamente significativo. Además, al igual que en el caso de profesionales *Premium* en general, esta última regresión muestra que no es significativo el pertenecer a comunas consideradas de bajos ingresos.

Estos resultados pueden indicar que aunque existe un proceso migratorio entre las distintas comunas, este es menor dentro de nuestra investigación, lo que fortalece aun más la hipótesis en estudio, es decir, que los efectos nocivos de la Segregación Residencial Socioeconómica se han transmitido a través del mercado laboral provocando que las expectativas salariales de los individuos se encuentren influidas por todas las implicancias que trae consigo el nivel socioeconómico percibido de la comuna en la cual residen.

6. Conclusiones

6.1. Conclusiones

Nuestra capital, al igual que las grandes metrópolis de América Latina y el Caribe, presenta una marcada segregación, más específicamente, SRS. Ésta se define como el proceso a través del cual las familias de un mismo nivel socioeconómico se van aglomerando en determinadas áreas de la región, donde las elites, se auto-segregan a los sectores más privilegiados de la ciudad, mientras que los pobres, siguen un proceso de segregación más bien impuesta, generalmente hacia la periferia, donde permanece la precariedad en términos de infraestructura, localización y acceso a los servicios urbanos esenciales, produciéndose al mismo tiempo ausencia o relativa escasez de mezcla socioeconómica en estas sub-unidades territoriales. Es así, como las peores repercusiones de la SRS recaerían en las zonas de clases bajas y no en las de clases altas o medias: Arriagada y Rodríguez (2003) plantean que los pobres al tener como contexto cotidiano sólo pobreza y pares pobres, limitan sus horizontes de posibilidades, sus contactos y sus probabilidades de exposición a ciertos códigos, mensajes y conductas funcionales a una movilidad social ascendente. De esta manera, en los barrios menos privilegiados se activan mecanismos que realimentan el aislamiento y la marginación social de sus residentes (Kaztman y Retamoso, (2005)), creando un círculo vicioso que amplía exponencialmente las desigualdades al impedir el acceso de las personas a mejores trabajos, mejores escuelas, equipamientos, barrios más seguros, etc.

En el presente trabajo estudiamos la presencia de un diferencial en las expectativas salariales no explicado por el nivel de productividad de las personas. Específicamente, la relación existente entre el proceso de SRS y las expectativas salariales de los habitantes de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Es decir, si las personas, por el hecho de provenir de una comuna con un nivel socioeconómico que es percibido por la población como bajo, se “auto-discriminan” cuando postulan a un trabajo, reportando menores expectativas salariales que aquellas personas provenientes de comunas que cuentan con un nivel socioeconómico percibido como alto. Para esto, ocupamos la base de datos de la bolsa de trabajo online *Trabajando.com*, que reporta expectativas salariales. Complementamos esta base con información del DEMRE, con el fin de incorporar variables respecto al nivel educacional

del individuo, medidas de esfuerzo y la educación de los padres, entre otros. Además, se elaboró una encuesta de percepción, para establecer la *Percepción Subjetiva del Nivel Socioeconómico de la Comuna de Residencia* de los individuos.

Al comienzo de nuestra investigación reconocemos la existencia de al menos dos interpretaciones alternativas que se le pueden atribuir a la influencia de la *Percepción Subjetiva del Nivel Socioeconómico de la Comuna de Residencia* sobre las expectativas salariales. En primer lugar, dijimos que la comuna de residencia podría estar asociada al nivel de acumulación de capital humano de las personas, debido a que existiría una correlación entre la calidad de los establecimientos educacionales y el nivel socioeconómico de la comuna de residencia, donde el puntaje obtenido por los colegios en el SIMCE agregaría información al respecto, adicional a lo que nos entregan los puntajes obtenidos en PSU/PAA de matemáticas y verbal. Dado que al momento de realizar nuestra investigación no poseemos los puntajes del SIMCE para cada uno de los establecimientos educacionales de procedencia de los individuos de la muestra, no pudimos incorporar este factor, sin embargo, debido a la correlación existente entre SIMCE promedio de la comuna y el puntaje obtenido en PAA/PSU podemos utilizar este último como variable de control para medir capital humano.

En segundo lugar, planteamos que el encontrar efectivamente un efecto del nivel socioeconómico de la comuna de residencia en las expectativas salariales de los individuos de nuestra muestra, podría estar ocultando el hecho que existen personas provenientes de familias con un background socioeconómico bajo, que a la hora de titularse y lograr una solvencia financiera superior, dejan el hogar de sus padres y se trasladan a comunas que entregan un mayor nivel de vida. Para verificar que esta situación no estuviese ocurriendo, estimamos las distintas ecuaciones sólo para individuos que no se encuentran trabajando tiempo completo al momento de ingresar sus datos actualizados a la base, dado a que este hecho nos da una señal que probablemente se encuentran viviendo con sus padres, es decir, permanecen en sus comunas de origen. Cuando hacemos esto, los resultados de los efectos del nivel socioeconómico de la comuna de residencia sobre las expectativas salariales se mantienen, indicando que el efecto anteriormente descrito es menor.

Siguiendo con nuestra hipótesis, para demostrar la influencia del *Nivel*

Socioeconómico percibido de la comuna de residencia en las expectativas salariales, nos basamos en la clásica ecuación de Mincer utilizada comúnmente para estimar los retornos a la educación. A lo largo de este trabajo ampliamos esta ecuación, con el fin de incorporar la mayor cantidad de variables posibles que nos permitieran controlar por background socioeconómico y sociodemográfico, además de medidas de productividad y esfuerzo de los individuos, de manera que el efecto de las variables relacionadas con la percepción del nivel socioeconómico de la comuna de residencia mostraran efectivamente la existencia de “auto-discriminación”. Inicialmente, hicimos las estimaciones para toda la Región Metropolitana, luego para el Gran Santiago y después para el Gran Santiago utilizando factores de expansión.

Además, como control, calculamos esta regresión para las diez carreras con más frecuencia en la base *Trabajando.com*, incluyendo solamente a individuos residentes en el Gran Santiago e incorporando únicamente a profesionales o técnicos profesionales, según corresponda el nivel profesional de la carrera en cuestión. Luego, las estimaciones se efectuaron para aquellas personas con puntajes sobre 700 en las pruebas de ingreso universitario, con el objeto de descartar cualquier posibilidad de relación entre el nivel de calidad presente en los colegios de la Región Metropolitana y el nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia. Posteriormente, generamos otras dos regresiones: la primera, considerando a individuos del Gran Santiago que no se encontraban trabajando tiempo completo al momento de ingresar los datos y la segunda regresión, considerando las características anteriores y que sean profesionales con un puntaje promedio entre las pruebas de selección universitaria de verbal y matemáticas superior a los 700 puntos (*Premium*). Finalmente, realizamos la misma regresión sólo para Ingenieros comerciales del Gran Santiago, incorporando únicamente a aquellos individuos que cumplen con la condición de *Premium*.

Una vez que analizamos los resultados obtenidos, encontramos que la mayoría de las variables incluidas en las estimaciones se comportan como lo esperado. Sin embargo, nos gustaría destacar algunos resultados que hemos considerado más relevantes debido a que reflejan situaciones que pueden reforzar el efecto de “auto-discriminación”, el cual planteamos en nuestra hipótesis, o porque reflejan otro tipo de “auto-discriminación”.

Dentro de las características del background socioeconómico encontramos

que la educación de los padres y la dependencia del establecimiento educacional de procedencia son determinantes a la hora de explicar las expectativas salariales. Por una parte, tenemos que incrementos de un año en el promedio de educación de los padres tiene como consecuencia un aumento de un 0.5 % en las expectativas salariales de las personas, siendo un valor muy considerable si pensamos que individuos con padres que tienen en promedio 12 años de educación, reportan expectativas salariales un 6 % más altas.

Con respecto a la dependencia del establecimiento educacional de procedencia, esta variable no se comporta como esperábamos inicialmente, debido a que el signo obtenido para el coeficiente en la variable dummy para colegios subvencionados fue negativo (-0.022). Para analizar este hecho, estudiamos la relación entre los puntajes de la PSU y el tipo de dependencia del establecimiento educacional de procedencia del individuo y encontramos que los colegios subvencionados tienen peor desempeño en la PSU en comparación a los colegios municipales a partir de los 600 puntos. Estos resultados se condicen con lo encontrado en los registros del DEMRE, lo que junto con la existencia de los “*liceos emblemáticos*” ayudaría a explicar el signo negativo en esta variable.

Dentro de las variables que representan esfuerzo y desempeño, el coeficiente en la dummy Premium, la cual utilizamos como proxy para el tipo de institución de educación superior en la que estudiaron los individuos, presenta un valor positivo y significativo a lo largo de las diferentes especificaciones e incluso, al realizar las estimaciones sólo para individuos profesionales, esta variable se mantiene significativa, con un coeficiente de 0,115, es decir, individuos clasificados como Premium, tienen expectativas salariales un 11,5 % más altas. Este resultado puede indicar que los individuos incorporan en sus expectativas el hecho que las universidades de elite presentan un mejor sistema de educación, mayor exigencia, mejores redes de contacto y por lo tanto mayor prestigio y además, tener el sello de haber estudiado en una universidad de elite es una señal fuerte para el mercado de la productividad de estos individuos.

Dentro de los resultados que merecen atención, encontramos que los hombres tienen expectativas salariales un 11,7 % más altas que las mujeres, este hecho nos lleva a pensar en la existencia de “auto-discriminación” por parte del género femenino, debido a que este resultado se mantiene, incluso después

de incorporar variables de control relacionadas a productividad y horas trabajadas. Esta situación puede deberse a que las mujeres observan e internalizan la mayor cantidad de información posible que el mercado les entrega acerca de la discriminación efectiva existente hacia ellas o porque sus cercanos del mismo género reciben ingresos menores en estas cuantías. Por otro lado, algo interesante que queremos rescatar de este resultado, es que podríamos decir que el fenómeno de “auto-discriminación” que se produce con la variable género es análogo a lo que se produciría con la influencia del nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia en las expectativas salariales, ya que en este último caso, las personas al formar sus expectativas de salario, también incorporarían toda la información con respecto a las características de sus comunas de residencia derivadas de la SRS y la discriminación efectiva existente hacia los individuos de comunas más pobres.

Con respecto a nuestra variable de interés, encontramos que el efecto del nivel socioeconómico percibido de la comuna de residencia es consistente a lo largo de nuestra investigación, es decir, se mantiene significativo a través de las distintas especificaciones. Así, al analizar la variable `Comunas_top`, podemos decir que su efecto sobre las expectativas salariales es siempre positivo y altamente significativo, incluso después de regresionar sólo a individuos que no se encuentran trabajando tiempo completo y también cuando se regresionan únicamente a individuos Premium, lo cual indicaría la presencia de “auto-discriminación” positiva por parte de los residentes de estas comunas, debido a que personas con un nivel similar de productividad y redes sociales manifiestan expectativas salariales diferentes. Esta “auto-discriminación”, como ya se ha dicho, puede deberse a que las personas incorporan información del mercado laboral que da cuenta de una discriminación efectiva hacia trabajadores provenientes de las comunas más pobres. Además, aquellas personas que crecieron en ambientes privilegiados, han tenido beneficios y comodidades durante el tiempo que vivieron con sus padres, los cuales esperan mantener una vez que se independicen, junto con esto, producto que ellos se han relacionado siempre con individuos del mismo nivel socioeconómico, comparan sus salarios con este tipo de gente, por lo que sus expectativas salariales se mantienen en altos rangos. Por otro lado, como lo plantean Webbink y Hartog (2000), existe la posibilidad que los individuos pertenecientes a comunas de un nivel socioeconómico alto, tengan una probabilidad mayor de estar sobrestimando sus expectativas salariales. Lo anterior, sería un efecto directo de las consecuencias de la SRS que se ha producido en la Región Metropoli-

tana.

Al observar a *Comunas_low*, encontramos que el coeficiente es significativo y negativo, siendo en promedio aproximadamente -0.08, es decir, personas que residen en estas comunas, tienen expectativas inferiores en un 8 % al promedio. Al regresionar sólo a individuos *Premium*, el efecto de *Comunas_low* desaparece, pudiendo indicar que el coeficiente en esta variable está correlacionado con el capital humano de las personas, pero que sin embargo, cuando los más pobres, consiguen superar las fuertes barreras económicas y logran obtener más de 700 puntos promedios en las pruebas de ingreso universitario PSU/PAA siendo capaces de acceder a universidades de elite e igualar niveles de productividad, capital humano y redes sociales, esta “auto-discriminación” desaparece.

Cabe destacar que la presencia de individuos pertenecientes a comunas clasificadas de bajo nivel socioeconómico percibido es escasa en el grupo *Premium* e incluso no se encontraron individuos pertenecientes a estas comunas con puntajes *Premium* estudiando ingeniería comercial. Esto puede mostrar que aunque no podemos atribuir un fenómeno “auto discriminatorio” al hecho de pertenecer a estas comunas, podemos estar en presencia de una fuerte brecha en calidad de educación y capital humano en los individuos pertenecientes a estas comunas, lo cual es una consecuencia directa del los efectos nocivos de la SRS existente en Santiago de Chile.

6.2. Recomendaciones para el enfoque de políticas paleativas de SRS

La existencia de brechas entre expectativas salariales de individuos con iguales niveles de productividad pero que provienen de comunas de diferentes estratos socioeconómicos, hace que se acentúen los niveles de desigualdad y dificultando la movilidad social existentes, inclusive en grupos homogéneos de productividad.

La SRS es, en efecto, causante del problema y a la vez el resultado, generando que grupos homogéneos mantengan esta cualidad, evitando que se permeabilicen las distintas capas sociales y los distintos grupos que conviven

en la Región Metropolitana de Santiago de Chile. Este fenómeno obstaculiza la acumulación de los activos requeridos para insertarse con éxito al mercado laboral³¹ de los grupos socioeconómicos más bajos. Esto debido principalmente a la poca interacción entre personas de distintos niveles de ingresos, lo que empobrece las redes sociales que son una de las fuentes principales de contactos laborales. Esta segregación se ve a nivel espacial, generando una brecha visible y una barrera presente, la cual divide fuertemente a la diversidad existente, evitando el enriquecimiento que genera el aprender mutuamente de las distintas realidades locales, impidiendo una comprensión del otro y dificultando la construcción congruente de espacios comunes. Todos estos efectos nocivos dificultan cada vez más la puesta en práctica de políticas públicas que contrarresten eficazmente la SRS.

Aunque Chile prácticamente es parte de la OCDE, los gobiernos todavía presentan un fuerte desafío: el equiparar las oportunidades de sus ciudadanos. Esto no sólo porque es deseable niveles menores de desigualdad, sino que además, por los fuertes beneficios que estos traen, como por ejemplo, un mercado laboral más competitivo, mayores salarios, mejor calidad de vida, un desarrollo más sustentable, entre otros.

Las economías pertenecientes a este selecto grupo presentan niveles de desigualdad menores a los existentes en nuestro país, los cuales no están solamente relacionados con la distribución del ingreso³², sino que además con otros factores, como nivel de educación, salud y otros índices de calidad de vida.

Es por esta razón que consideramos necesario que los gobiernos se enfoquen en entregar políticas agresivas para apalear las diferencias existentes. En esta dirección y con el foco principal de alcanzar el anhelado crecimiento con equidad, el gobierno de Michelle Bachelet tomó como uno de sus cuatro pilares, la necesidad de políticas habitacionales y urbanas que aseguraran una mejor calidad de vida para la gente y sus barrios, fomentando la integración y reduciendo la desigualdad. Si bien, este gobierno ha destinado grandes re-

³¹Kaztman y Retamoso, (2005), Kaztman, (2005).

³²Esto queda a simple vista cuando vemos que en el caso de nuestro país el 20 % más pobre de la población tiene ingresos 15 veces más bajos que el 20 % más rico, alcanzando un Gini de 0.54 mientras que para los países de la OCDE este mismo índice toma un valor de 0.31, French-Davis, R. (2008).

cursos en esta dirección, generando políticas que permitan mayor equidad en grupos como la tercera edad, salud y políticas habitacionales, todavía falta mucho por hacer.

Muchas de las dificultades para disminuir la segregación residencial, parte por el rechazo de los habitantes de comunas donde se proyectan estas políticas de viviendas sociales de asentamiento de familias de un menor nivel socioeconómico, es así como el poder que ejercen ciertos grupos de la sociedad es suficiente para que muchas de estas políticas habitacionales no se puedan llevar a cabo.

Es por esto que vemos necesario generar conciencia respecto a los efectos nocivos que provoca la SRS, permitiendo una mayor comprensión de este fenómeno por parte de la población, además de poder fomentar políticas que permitan una mayor congruencia social que permita el desarrollo sustentable, tan necesario para generar el desarrollo económico.

Es necesario además considerar que existe una fuerte brecha en los ingresos de las distintas comunas de la Región Metropolitana, lo cual genera que las diferencias en la infraestructura, calidad de educación, salud, entre otros, se profundicen mayor fuerza. Es por esto, que con el fin de generar mayor equidad en la calidad de vida dentro de las comunas con menores ingresos, es necesario que los Gobiernos Regionales, liderados principalmente por las Intendencias, tomen un rol más activo, generando políticas integradoras y un sistema de distribución de recursos comunales que realmente permita equiparar las oportunidades y que no perpetue las diferencias, como se observa en el actual sistema.

Referencias

- [1] Alvarez-Cuadrado y F., Van Long, N. (2009) “The Relative Income Hypothesis” Department of Economics, McGill University, Montreal H3A 2T7, Canada.
- [2] Arriagada, C. y Rodriguez, J. (2003) “Segregación residencial en áreas metropolitanas de América latina, evolución e implicaciones de política” Serie Población y desarrollo CEPAL CELADE, Santiago, Chile.
- [3] Ball, R. y Chernova, K. (2007) “The Relative Income Hypothesis-A Cross Country Analysis” Review of Income and Wealth, Blackwell Publishing, Vol. 17(4), Págs. 341-52.
- [4] Brain, I., Cubillos, G., y Sabatini, F. (2007) “Integración social urbana en la nueva política habitacional” Temas de la agenda publica, Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales, Facultad de Arquitectura, Diseño y Estudios Urbanos, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.
- [5] Bravo, D.; Sanhueza, C. y Urzúa, S (2007 a) “Ability, Schooling Choices and Gender Labor Market Discrimination: Evidence for Chile”, Santiago, Chile: Departamento de Economía de la Universidad de Chile, N° 265, 43.
- [6] Bravo, D.; Sanhueza, C. y Urzúa, S. (2007 b) “Is There Labor Discrimination Among Professionals in Chile? Lawyers, Doctors and Business-people”, Santiago, Chile: Departamento de Economía de la Universidad de Chile, N°264, 34.
- [7] Brunello, G., Lucifora, C., Winter-Ebmer, R. (2001) “The wage expectations of European college students” Quaderni dell’Istituto di Economia dell’Impresa e del Lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan, No.30.

- [8] CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1999), “Segregación residencial y desigualdades sociales en Montevideo”, Montevideo, Uruguay.
- [9] CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2007), “Cohesión Social: Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe”, Santiago, Chile.
- [10] Cofré, R., (2007) “Segregación socio-espacial en ciudades turísticas. El caso de Canela (RS), Brasil” *Estud. perspect. tur.* Vol.16 Nro.2, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- [11] Corrêa, L. (2001) “Avaliação crítica dos trabalhos sobre segregação residencial urbana: São Paulo e Rio de Janeiro” *Estado del arte en los estudios de segregación residencial urbana*, Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Brasil. 9 pp.
- [12] Corrêa, L. y Queiroz, L. (2001), “The Favela/(Formal) Neighborhood Contrast in the Social Space of Rio de Janeiro”, Rio de Janeiro, Brasil en *DISP* No 147, 4.
- [13] Easterly, W. y Levine, R. (2001) “It’s Not Factor Accumulation: Stylized Facts and Growth Models” *World Bank, Economic Review*, Vol. 15, Nro.2.
- [14] Garnier, M. (2007) “La dimensión espacial de la cohesión social” *Informe de investigación División de Desarrollo Social de la CEPAL* .
- [15] Gill, I. (1992) “Is there sex discrimination in Chile? Evidence from the CASEN survey”, G. P. a. Z. Txannatos, *Case studies in women’s employment and pay in Latin America*. Washington D.C.: The World Bank
- [16] Gill, I. y Montenegro, C. (2002) “Responding to Earning Differentials in Chile”, C. E. M. a. D. D. Indermit Gill, *Crafting Labor Policy: Techniques and Lessons from Latin America*. Washington D.C.: The World Bank,300.

- [17] Jerrim, J. (2008) “Wage Expectations of UK Students: How Do They Vary and Are They Realistic?”, School of Social Sciences, University of Southampton.
- [18] Kaztman, R. (2005) “Seducidos y abandonados: El aislamiento social de los pobres urbanos”, Serie Documentos de Trabajo del IPES / Colección Aportes Conceptuales, No. 1, Uruguay, Universidad Católica del Uruguay.
- [19] Kaztman, R. y Retamoso, A.(2005) “Segregación espacial, empleo y pobreza en Montevideo”, Revista de la CEPAL, No. 85 (LC/G.2266-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- [20] Linares, S. y Lan, D. (2007) “Análisis multidimensional de la segregación socio-espacial en Tandil (Argentina) aplicando SIG”, Investigaciones Geográficas Nro 44, Centro de Investigaciones Geográficas (CIG), Facultad de ciencias Humanas-UNCPBA.
- [21] Mammarella, R. y de Barcellos, T. (2001) “Questões teóricas e metodológicas na pesquisa recente sobre as grandes cidades: notas para reflexão”, Ensaio FEE, Vol. 22, No. 2, Porto Alegre, Brasil.
- [22] Manski, Charles F. (1993) “Adolescent Econometricians: How Do Youth Infer the Returns to Schooling?”, in Studies of Supply and Demand in Higher Education”, eds. C. Clotfelder and M.Rothschild, Chicago: University of Chicago Press, 43-60.
- [23] Montenegro, C. (2001) “Wage distribution in Chile: does gender matter? A quantile regression approach”, Washington D.C.: The World Bank, 35.
- [24] Ñopo, H. (2006) “The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003 from a Matching Comparisons Perspective”, Interamerican Development Bank N° 2698
- [25] Ñopo, H., Atal, J. y Zinder, N. (2009) “New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America”, IDB working paper series No. 109

- [26] Núñez, J. y Gutiérrez, R. (2004) “Class Discrimination and Meritocracy in the Labor Market: Evidence from Chile“, *Estudios de Economía* Vol 31, Nro 2, Diciembre 2004, Págs 113-132. Santiago, Chile.
- [27] Núñez, J. y Pérez, G. (2007) “Dime cómo te llamas y te diré quién eres: La ascendencia como mecanismo de discriminación en Chile”, *Serie de documentos de Trabajo* Nro. 269. Santiago, Chile: Departamento de Economía de la Universidad de Chile.
- [28] Paredes, R. (1982) “Diferencias de ingreso entre hombres y mujeres en el Gran Santiago, 1969 y 1981”, *Estudios de Economía*, 18, pp. 99-121. Santiago, Chile.
- [29] Paredes, R. y Riveros, L. (1994) “Gender Wage Gaps in Chile. A long-term review: 1958-1990”, *Estudios de Economía*. Vol. 21, número especial, (Noviembre), págs. 211-30.
- [30] Perticará, M. (2007) “Brechas salariales por Género en Chile: un análisis de sensibilidad”, *ILADES-Georgetown University Working Paper*. Trabajo financiado por Proyecto FONDECYT 11060204.
- [31] Queiroz Ribeiro, (2003) “Democracia e segregação urbana: reflexões sobre a relação entre cidade e cidadania na sociedade brasileira”, *Vol.29, Num. 88. EURE-Revista Latinoamericana de Estudios Urbanos Regionales*
- [32] Sabatini, F., Cáceres, G. y Cerda, J. (2001) “Segregación residencial en las principales ciudades chilenas: Tendencias de las tres últimas décadas y posibles cursos de acción”, *EURE (Santiago)* Vol. 27 Nro.82.
- [33] Sapelli, C. (2009) “Los retornos a la educación en Chile: estimaciones por corte transversal y por cohortes”, *Documento de Trabajo N° 349* Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- [34] Smith, H y Powell, B (1990) “Great Expectations: Variations in Income Expectations Among College Seniors *Sociology of Education*”, Vol. 63, No. 3 (Jul., 1990), págs. 194-207

- [35] Webbink, D. y Hartog, J. (1999) "Can Students Predict their Starting Salary? Yes!", *Economics of Education Review*, Vol. 23, págs. 103-113.

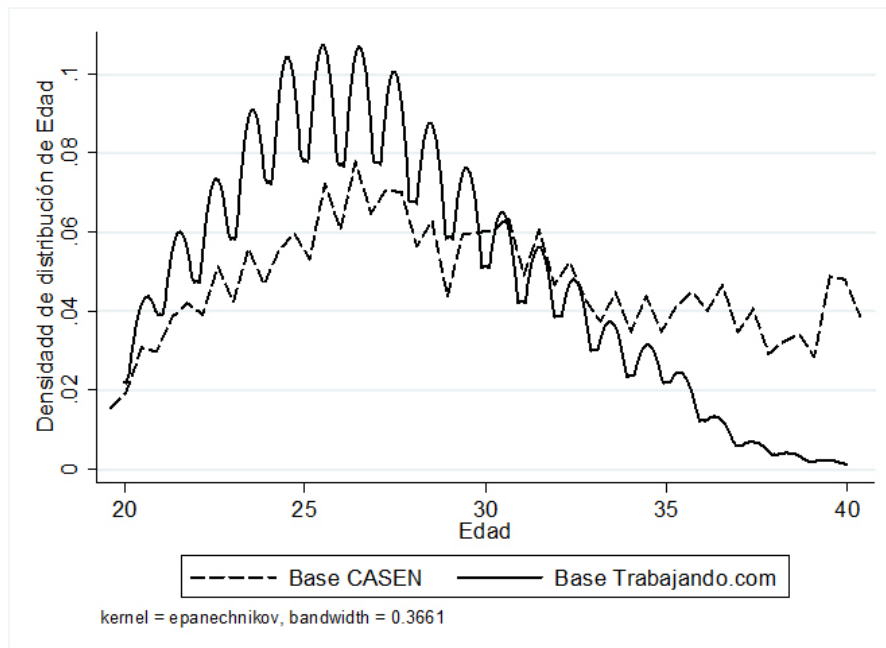
ANEXOS

A. Caracterización de la base de datos

En nuestro trabajo utilizamos la base de datos de *Trabajando.com*, sin embargo, ésta presenta fuertes sesgos, por ejemplo de selección, debido a que no ha sido creada con el objetivo de representar la realidad regional.

Para intentar entender el comportamiento de la base que utilizamos, hemos hecho el ejercicio de comparar esta base con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica del año 2006 (CASEN 2006), la cual ha sido diseñada para representar la distribución nacional, entregando una amplia gama de indicadores sociales a nivel regional, provincial y comunal, además de las características sociodemográficas de los individuos de la muestra.

Figura 5: Comparación distribución edad *Trabajando.com* v/s CASEN 2006



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

La primera etapa de nuestra comparación consistió en determinar si es que la base *Trabajando.com* posee distribuciones similares en las variables edad, género, región, educación, educación de los padres y expectativas de salario.

El resultado para edad es que en la base de *Trabajando.com* el 96,55 % de los individuos se encuentra dentro del rango etario de 20 a 40 años, muy distinto a la distribución de edad de la encuesta CASEN 2006, donde este mismo rango de edades corresponde tan sólo al 32,12 % de la población. Lo anterior puede ser apreciado en la Figura 5.

Con respecto al género, tenemos que en la encuesta de *Trabajando.com* la distribución muestra un sesgo hacia hombres con un 54,3 %, mientras que en el caso de la encuesta CASEN 2006, el porcentaje de mujeres es superior al de varones, correspondiendo al 51,33 %. En el Cuadro 1 se aprecia con mayor detalle los datos recién mencionados.

Cuadro 1: Comparación distribución género *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

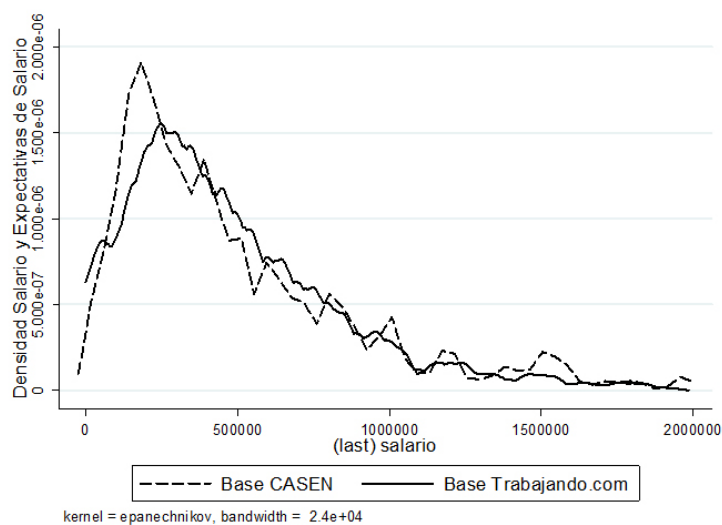
Trabajando.com				CASEN			
sexo	Freq.	Percent	Cum.	sexo	Freq.	Percent	Cum.
hombre	38,407	54.26	100.00	hombre	7,845,454	48.67	48.67
mujer	32,376	45.74	45.74	mujer	8,274,596	51.33	100.00
Total	70,783	100.00		Total	16,120,050	100.00	

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

Por otro lado, cuando comparamos los salarios que tienen las personas dentro de las distintas encuestas encontramos que la población con ingresos laborales menores a \$2.000.000 corresponde al 99 % de la encuesta CASEN 2006 y al 98,5 % de *Trabajando.com*, es por esto que el análisis lo realizaremos sin considerar a individuos con ingresos superiores a este valor, dado que cifras superiores estarían distorsionando las estadísticas debido a su calidad de Outliers (ver Figura 6).

Como podemos ver en la Figura 6, existe una distribución muy distinta entre las encuestas, sin embargo en ambas, los salarios se concentran en su mayoría bajo los \$500.000, con un 60 % de individuos en *Trabajando.com* y un 85 % en la encuesta CASEN 2006. La media entre las dos encuestas es muy distinta, siendo de \$308.231 para la encuesta CASEN 2006 y \$510.058 para *Trabajando.com*. Como es de esperar, al realizar un test de igualdad de distribución entre el salario en ambas bases, encontramos que no es posible aceptar la hipótesis nula que ambas tienen la misma distribución.

Figura 6: Comparación distribución salario *Trabajando.com* v/s CASEN 2006



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

En el caso de la distribución espacial de la base, vemos que existen fuertes contrastes entre las encuestas, aunque en ambas existe una fuerte acumulación de población en la Región Metropolitana, como podemos ver a continuación en el Cuadro 2, la acumulación en la base de *Trabajando.com* (67,27 %) es mucho mayor a la encuesta CASEN 2006 (41,81 %).

Cuadro 2: Comparación distribución regional *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

Trabajando.com				Encuesta CASEN			
region	Freq.	Percent	Cum.	region	Freq.	Percent	Cum.
I	262	0.86	0.86	I	80,920	1.57	1.57
II	906	2.96	3.82	II	167,094	3.25	4.82
III	219	0.72	4.54	III	84,328	1.64	6.46
IV	573	1.87	6.41	IV	196,333	3.82	10.28
V	2,783	9.10	15.52	V	520,850	10.13	20.40
VI	652	2.13	17.65	VI	260,414	5.06	25.47
VII	604	1.98	19.63	VII	311,149	6.05	31.52
VIII	2,310	7.56	27.18	VIII	559,260	10.87	42.39
IX	556	1.82	29.00	IX	288,784	5.61	48.00
X	590	1.93	30.93	X	265,976	5.17	53.17
XI	33	0.11	31.04	XI	31,878	0.62	53.79
XII	64	0.21	31.25	XII	53,294	1.04	54.83
R.M.	20,563	67.27	98.52	R.M.	2,150,624	41.81	96.64
XIV	294	0.96	99.48	XIV	112,839	2.19	98.83
XV	158	0.52	100.00	XV	59,952	1.17	100.00
Total	30,567	100.00		Total	5,143,695	100.00	

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

En relación al nivel educacional de los individuos, este dista mucho entre las bases. Primero, en *Trabajando.com* no encontramos personas que no hayan completado su educación media; segundo, se encuentra especificado el nivel de postgrado. Como es de esperar, en *Trabajando.com* existe un fuerte sesgo hacia persona con educación superior. Más del 80% de la base *Trabajando.com* siguió estudiando después de la educación media, mientras que dentro de los que terminaron educación media en la encuesta CASEN 2006, tan solo el 43% siguió otros estudios.

Un problema que existe dentro del análisis de estas variables es la falta de agregación existente por parte de la encuesta CASEN 2006 respecto a los niveles de postgrado, mientras que en la *Trabajando.com* es imposible reconocer a quienes terminaron su carrera o no.

Cuadro 3: Comparación distribución nivel educacional *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

TRABAJANDO.COM			
grado_escolar	Freq.	Percent	Cum.
Media	13,771	19.46	19.46
Post-Grado	3,048	4.31	23.76
Profesional	37,258	52.64	76.40
Técnica	4,310	6.09	82.49
Técnica Profesional	12,396	17.51	100.00
-----+			
Total	70,783	100.00	
CASEN			
nivel educacional	Freq.	Percent	Cum.
sin educ. formal	99,863	1.90	1.90
basica incom.	821,999	15.66	17.57
basica compl.	659,955	12.58	30.14
m.hum. incompleta	710,035	13.53	43.67
m.tec.prof. incompleta	174,947	3.33	47.01
m.hum. completa	1,135,261	21.63	68.64
m.tec completa	451,551	8.60	77.25
tec. o univ. incompleta.	305,508	5.82	83.07
tecnic o univ. completa	888,579	16.93	100.00
-----+			
Total	5,247,698	100.00	

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

La educación de los padres es otro punto que quisiéramos destacar. Al comparar las bases, encontramos que en *Trabajando.com* los padres de los individuos tienen un nivel educacional muy superior a los encontrados en la encuesta CASEN 2006. En esta última, el nivel de educación básica corresponde al 31.06 %, mientras que en *Trabajando.com* este no supera el 18,6 %. En el caso de padres con nivel profesional, el 7 % de los padres en *Trabajando.com* estudió al menos un año de educación superior y un 17.73 % logró terminar sus estudios, cifra muy superior al 5,11 % de la encuesta CASEN 2006.

Cuadro 4: Comparación distribución nivel educacional padres *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

TRABAJANDO.COM			
educacion_padre	Freq.	Percent	Cum.
no sé que es	3,566	7.59	7.59
Sin Estudios	197	0.42	8.00
Básica incompleta	3,288	6.99	15.00
Básica Completa	2,804	5.96	20.96
Media Incompleta	5,930	12.61	33.58
media Completa	14,080	29.95	63.52
Centro Técnica Incompleta	719	1.53	65.05
Centro Técnica Completa	3,263	6.94	71.99
Universitaria Incompleta	3,307	7.03	79.03
Universitaria Completa	8,337	17.73	96.76
Otros Estudios	1,280	2.72	99.49
Instituto Profesional Incompleta	103	0.22	99.70
instituto Profesional Completa	20	0.04	99.75
Desconocido	119	0.25	100.00
Total	47,013	100.00	

CASEN			
cuál fue el máximo nivel educacional que completó? su padre	Freq.	Percent	Cum.
educación básica (preparatoria)	1,629,752	31.06	31.06
educación media ch-tp* (humanidades)	892,314	17.00	48.06
educación técnica de nivel superior	165,976	3.16	51.22
educación universitaria	268,389	5.11	56.34
no estudió (incluye preparatoria o bási	808,284	15.40	71.74
no sabe no recuerda	1,482,983	28.26	100.00
Total	5,247,698	100.00	

*Ch corresponde a ciclo humanista y tp corresponde a técnico profesional

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

La educación de la madre en *Trabajando.com*, también dista de parecerse al comportamiento nacional que encontramos en la encuesta CASEN 2006. Al igual que en el caso anterior, las madres en la base *Trabajando.com* tienen un mayor nivel educacional, sin embargo, este es inferior al de los padres de la misma base.

Al comparar ambas bases encontramos que en la encuesta CASEN 2006 existe una alta frecuencia de madres que sólo completó educación básica, al

igual que existe un alto número de encuestados que no conoce la educación de la madre. En contraste al 17,2% de mujeres que completó la educación media en la encuesta CASEN 2006, el 38,7% de las madres tuvo educación media completa en *Trabajando.com*. De la misma manera que ocurre en el caso anterior, las madres con nivel universitario de *Trabajando.com* (13,9%) superan por un amplio margen las madres con el mismo nivel educacional en CASEN (4,14%).

Cuadro 5: Comparación distribución nivel educacional madres *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

TRABAJANDO.COM		
educacion_madre	Freq.	Percent
no se que es	1491	3.15
Sin Estudios	138	0.29
Básica incompleta	3796	8.02
Básica Completa	3414	7.21
Media Incompleta	7960	16.82
media Completa	15879	33.55
Centro Técnica Incompleta	663	1.4
Centro Técnica Completa	3965	8.38
Universitaria Incompleta	2426	5.13
Universitaria Completa	6581	13.91
Otros Estudios	832	1.76
Instituto Profesional Incompleta	137	0.29
instituto Profesional Completa	25	0.05
Desconocido	20	0.04
Total	47327	100

CASEN		
cuál fue el máximo nivel educacional que completó? su madre	Freq.	Percent
educación básica (preparatoria)	1800830	34.32
educación media ch-tp (humanidades)	899981	17.15
educación técnica de nivel superior	124800	2.38
educación universitaria	217019	4.14
no estudió (incluye preparatoria o bási	948526	18.08
no sabe no recuerda	1256542	23.94
Total	5247698	100

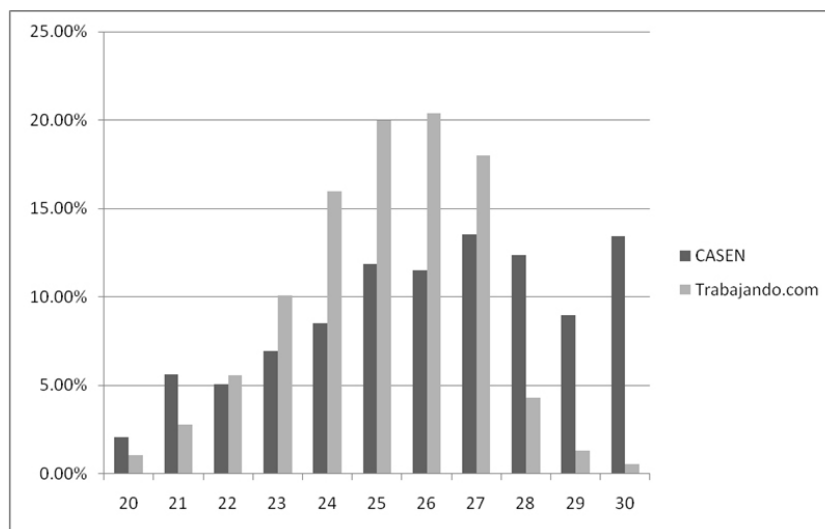
*Ch corresponde a ciclo humanista y tp corresponde a técnico profesional

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Al hacer este análisis nos dimos cuenta que la base *Trabajando.com* no es representativa de la realidad nacional y menos de la realidad regional; con lo cual es natural preguntarse: ¿A qué parte de la población regional representa nuestra base? Para intentar responder esta pregunta continuamos nuestro ejercicio comparando a los individuos entre 20 y 40 años de ambas bases y posteriormente decidimos limitarnos a profesionales y técnicos, entre muchas combinaciones.

Al comparar estas selecciones, hemos escogido a jóvenes de entre 20 y 30 años, pertenecientes a la Región Metropolitana, con un nivel educacional técnico o profesional. Dado que esta submuestra de *Trabajando.com* es la que se encuentra mejor representada por los datos de la encuesta CASEN 2006. Además, podemos indicar que este grupo corresponde a 181.815 individuos en esta última base y a 12.948 en *Trabajando.com*, lo que representa 7,1 %.

Figura 7: Comparación frecuencia por Edad, *Trabajando.com* v/s CASEN 2006



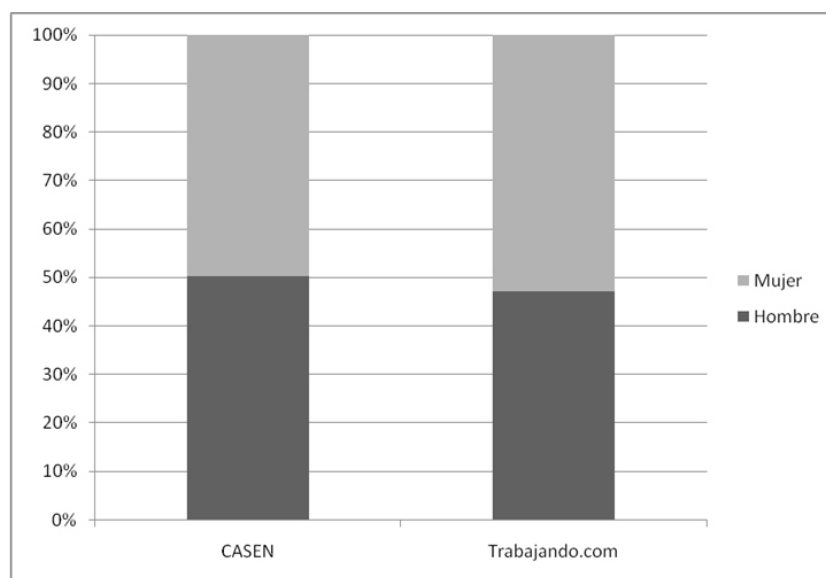
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

En el caso de la edad, notamos que la base de *Trabajando.com* tiene una tendencia a representar personas jóvenes recién egresadas de la universidad,

principalmente entre los 24 y 27 años, tras los cuales, cae fuertemente la presencia de individuos, para casi desaparecer a los 30 años. Sin embargo, en la encuesta CASEN encontramos una mayor cantidad de profesionales entre los 25 y 30 años.

En el caso de la base *Trabajando.com*, encontramos que la proporción de hombres y mujeres es muy similar, representando un 48,8% a mujeres y un 51,2% a hombres. Aunque la proporción de la encuesta CASEN 2006 también tiene un porcentaje similar entre hombres y mujeres que cumplen con los perfiles antes descritos, la proporción de hombre es de un 54,3%, mientras que las mujeres alcanzan un 45,7%.

Figura 8: Comparación porcentaje entre hombres y mujeres en *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

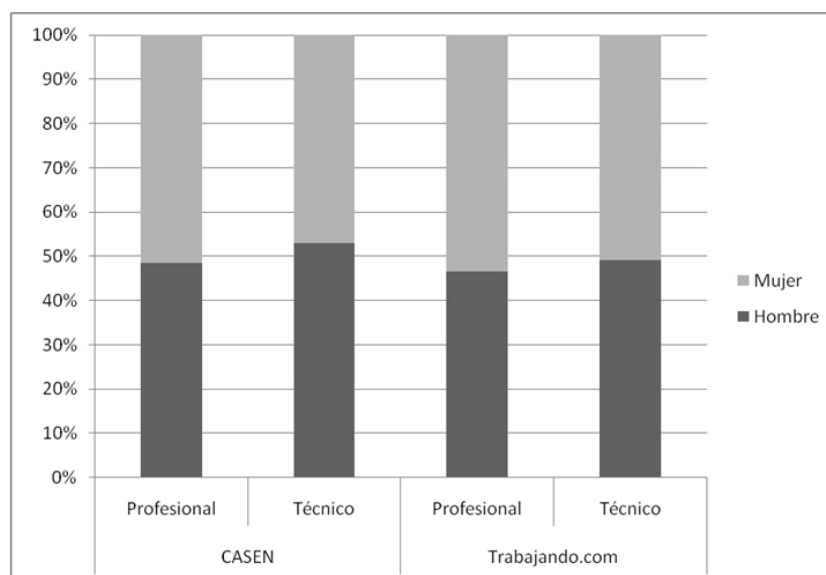


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Al ver los datos de hombres y mujeres a niveles técnicos y profesionales, encontramos que en la base de *Trabajando.com* aproximadamente la mitad de los profesionales son hombres (un 50,6%). Sin embargo, para el caso de los individuos con un nivel educacional técnico, existe una mayor presencia de hombres, siendo de un 53,1%.

En el caso de la CASEN, encontramos que la presencia de hombres es siempre ligeramente mayor al de las mujeres, siendo de un 53,1% para los hombres profesionales; y de un 55,8% para los hombres técnicos.

Figura 9: Comparación porcentajes entre hombres y mujeres por nivel educacional en *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

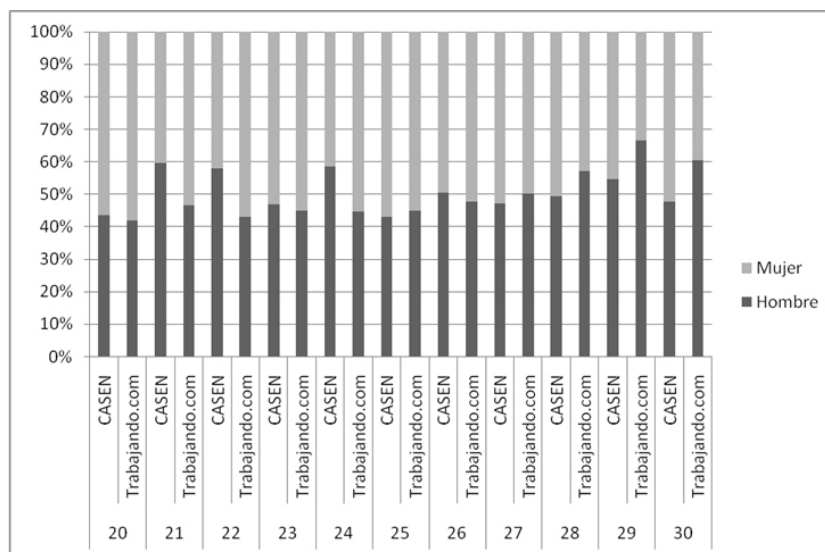


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Al comparar la proporción de hombres y mujeres por edad y base de datos (Encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*), encontramos que las proporciones varían fuertemente entre ambas bases, como se ve en la Figura 10. Las edades de mayor diferencia se encuentran en los 21, 22, 24, 29 y 30 años.

Por lo tanto, encontramos que dentro del segmento de 20 a 30 años, profesionales y técnicos de la Región Metropolitana, principalmente de la Provincia de Santiago, todavía existe una fuerte diferencia en su distribución de género dentro de rangos como edad y nivel educacional.

Figura 10: Comparación porcentajes entre hombres y mujeres en *Trabajando.com* y CASEN 2006 para el grupo etario 20 a 30 años



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

La educación del padre es un ítem importante y a pesar que la forma en que se pregunta en ambas bases de datos es diferente, al unificar el criterio de último nivel completado, encontramos que las personas que no tienen ningún nivel de estudio formal completo representa el 3,3% en la encuesta CASEN 2006, mientras que este asciende a un 13% en *Trabajando.com*. Con respecto a la educación básica, esta representa un 13% en la encuesta CASEN 2006, mientras que en *Trabajando.com* es de un 17%. Por su parte, la educación media llega al 46,2% en la encuesta CASEN 2006, alcanzando un 39,7% en *Trabajando.com* alcanza. En el nivel técnico, la encuesta CASEN 2006 muestra un 7,9%, versus el 8,1% de *Trabajando.com*. En la educación profesional encontramos un 29,7% en la encuesta CASEN 2006, mientras que en *Trabajando.com* los profesionales representan un 22,3% de la muestra.

Cuadro 6: Comparación distribución submuestra nivel educacional padres *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

TRABAJANDO.COM			
Nivel de Educacion del Padre	Freq. Percent		
-----+-----			
Sin estudios	1,132	7.30	
Básica incompleta	879	5.67	
Básica completa	820	5.29	
Media incompleta	1,812	11.68	
Media completa	4,557	29.38	
Centro de Formación Técnica incompleta	275	1.77	
Centro de formación Técnica completa	1,260	8.12	
Universitaria incompleta	1,309	8.44	
Universitaria completa	3,460	22.31	
Instituto Profesional incompleta	6	0.04	
Instituto Profesional completa	2	0.01	
-----+-----			
Total	15,512	100	
CASEN			
¿cuál fue el máximo nivel	educacional que completó? su padre		
	Freq.	Percent	
-----+-----			
educación básica (preparatoria)	9,237	12.96	
educación media ch-tp (humanidades)	32,913	46.18	
educación técnica de nivel superior	5,619	7.88	
educación universitaria	21,130	29.65	
no estudió (incluye preparatoria o bási	2,369	3.32	
-----+-----			
Total	71,268	100	

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Al igual que en el punto anterior, respecto a la educación de la madre, encontramos los siguientes parametros. Las madres sin ningún nivel educacional completo son el 3,9% de la encuesta CASEN 2006, mientras que en *Trabajando.com* representan el 9,4% de los datos disponibles. En educación básica completa, encontramos que en la encuesta CASEN 2006 las personas que alcanzaron este nivel educacional reflejan un 18,5% contra un 22,2% en *Trabajando.com*. La educación media en la encuesta CASEN 2006 representa el 45,7%, mientras que en *Trabajando.com* representa el 40,5%. En el nivel de educación técnica superior, este grupo representa al 9,8% de la encuesta CASEN 2006 y al 10,6% de *Trabajando.com*. La educación profesional de las madres en la encuesta CASEN 2006 alcanza el 22,2%, mientras que en

Trabajando.com, este llega al 17,4 %.

Cuadro 7: Comparación distribución submuestra nivel educacional madres *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

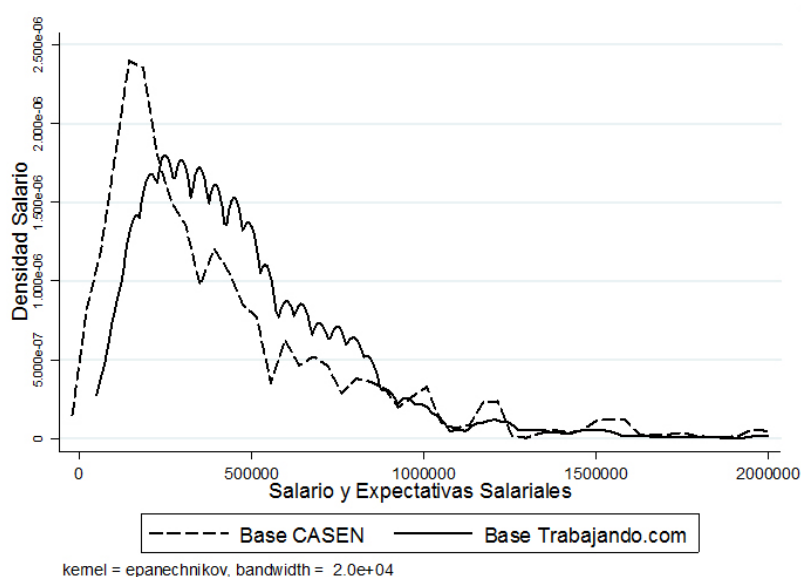
TRABAJANDO.COM		
Educacion_Madre	Freq.	Percent
Sin estudios	419	2.70
Básica incompleta	1,042	6.72
Básica completa	1,019	6.57
Media incompleta	2,420	15.6
Media completa	5,114	32.97
Centro de Formación Técnica incompleta	205	1.32
Centro de formación Técnica completa	1,638	10.56
Universitaria incompleta	951	6.13
Universitaria completa	2,696	17.38
Instituto Profesional incompleta	7	0.05
Instituto Profesional completa	1	0.01
Total	15,512	100

CASEN		
t14b: cuál fue el máximo nivel educacional que completó? su madre	Freq.	Percent
educación básica (preparatoria)	13,539	18.46
educación media ch-tp (humanidades)	33,533	45.71
educación técnica de nivel superior	7,176	9.78
educación universitaria	16,272	22.18
no estudió (incluye preparatoria o bási	2,840	3.87
Total	73,360	100

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

La distribución de los salarios para la encuesta CASEN 2006 y las expectativas salariales para *Trabajando.com* son disimiles, donde nuestra base tiene expectativas inclinadas hacia sueldos más elevados, con una media de \$516.251, versus los \$393.552 de la encuesta CASEN 2006, sin embargo, hay que tener en cuenta que los datos de la base *Trabajando.com* estan actualizados a principios del año 2009, mientras que CASEN refleja la realidad de los salarios en el año 2006.

Figura 11: Comparación Salarios CASEN 2006 v/ s Expectativas Salariales *Trabajando.com*

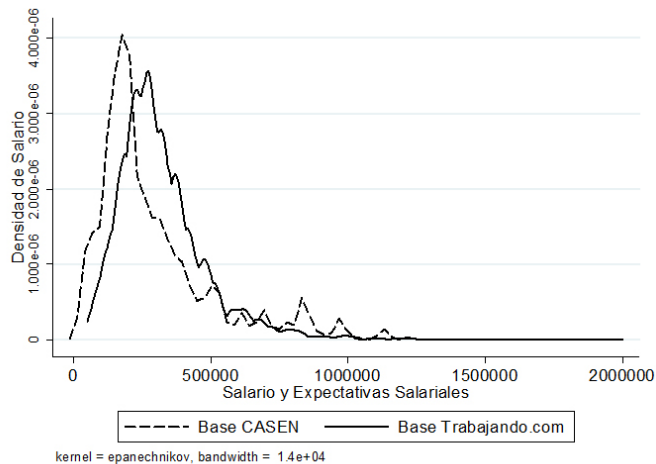


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Además, al desagregar nuestros datos por nivel educacional, encontramos que la distribución entre técnicos y profesionales tienden a acercarse. En el caso de los individuos con nivel educacional técnico, la media en *Trabajando.com* es de \$350.810, mientras que en la encuesta CASEN 2006 es de \$277.713.

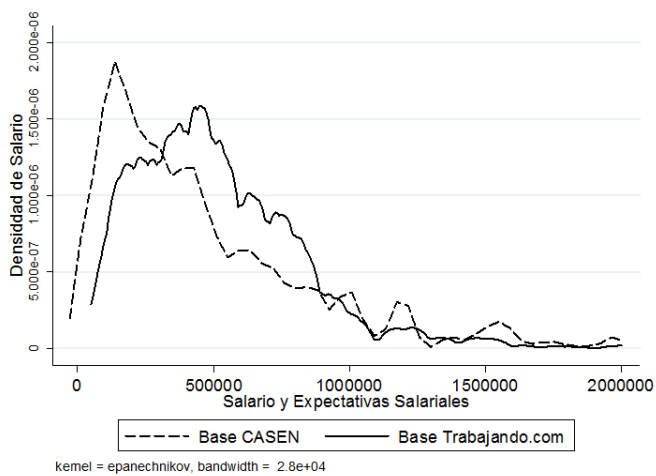
Para los profesionales, la media salarial en la encuesta CASEN 2006 es de \$488.064, con una desviación estandar de \$342.413, mientras que las expectativas salariales en *Trabajando.com* son de \$570.110, con una desviación estandar mucho menor, de \$291.294.

Figura 12: Comparación Salarios CASEN 2006 v/ s Expectativas Salariales *Trabajando.com*, Técnicos



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

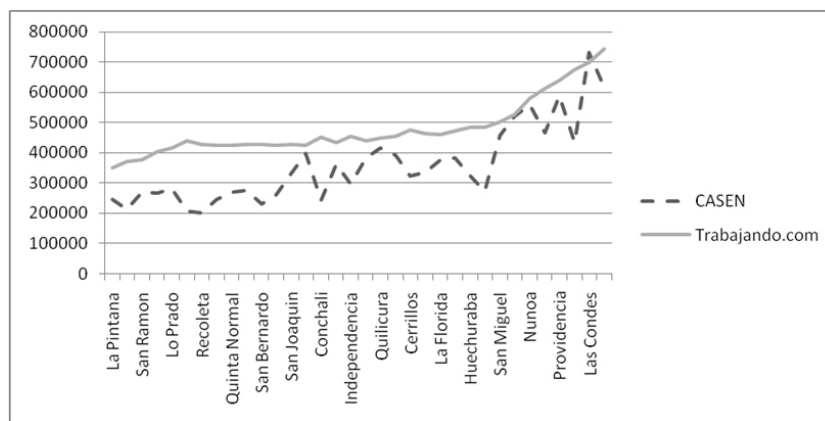
Figura 13: Comparación Salarios CASEN 2006 v/ s Expectativas Salariales *Trabajando.com*, Profesional



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Al comparar los ingresos a nivel comunal, encontramos que los resultados para la encuesta CASEN 2006 son en su mayoría menores, teniendo como promedio \$120.287. Esta diferencia varía entre cada comuna, teniendo una desviación estandar de \$69.894. La única excepción encontrada, es decir, la comuna donde los salarios de la encuesta CASEN 2006 eran superiores a las expectativas salariales de *Trabajando.com*, fue la comuna de Las Condes, donde esta diferencia corresponde a \$32.062.

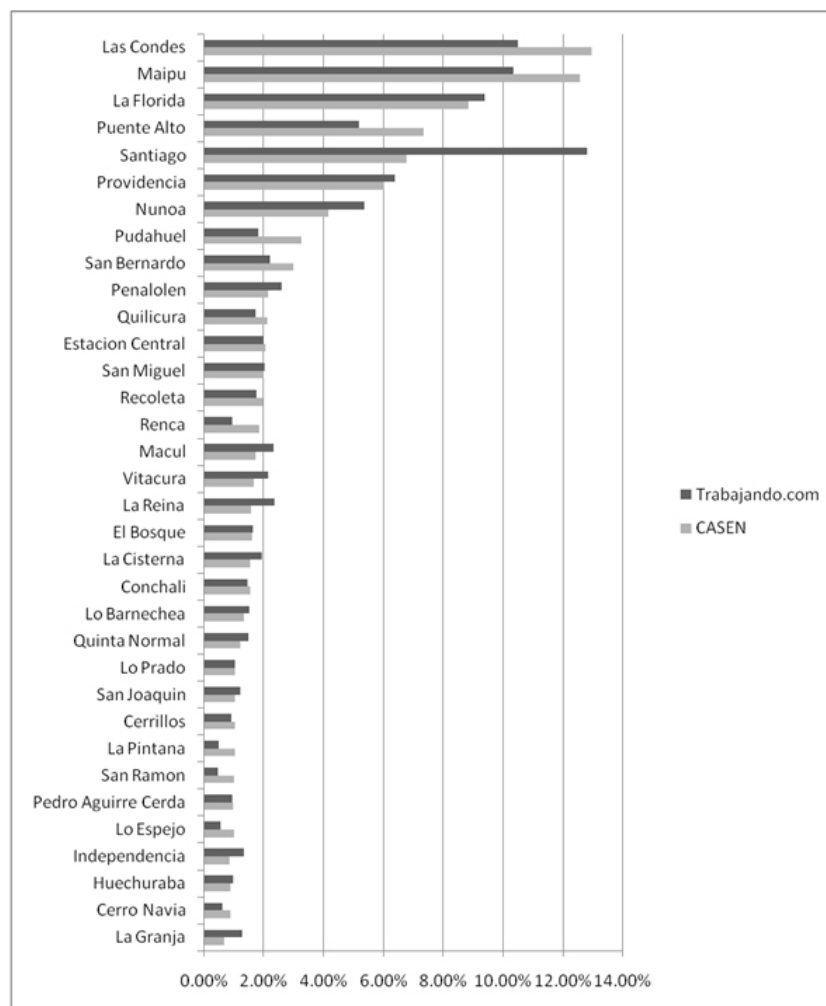
Figura 14: Ingresos por comuna *Trabajando.com* y CASEN 2006



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

Las distribución de los individuos dentro de las comunas del Gran Santiago es muy disimil entre las bases. Podemos encontrar casos como Santiago, en donde la proporción de individuos en *Trabajando.com* es casi el doble a la encontrada en la encuesta CASEN 2006. Sin embargo, las comunas con mayor representatividad en la encuesta CASEN 2006 son las mismas que en *Trabajando.com*, lo mismo ocurre para la participación de profesionales y técnicos de las comunas, a medida que disminuye en la encuesta CASEN 2006, también disminuyen en *Trabajando.com*. Además, encontramos que las comunas con población media son las que presentan una representación similar entre ambas bases, mientras que los extremos de esta distribución son los que presentan las mayores diferencias.

Figura 15: Porcentaje de Representación Comunas del Gran Santiago en *Trabajando.com* y CASEN 2006



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

Aunque no podemos identificar cuales son las carreras en la encuesta CASEN 2006, de todas maneras presentamos las 10 más frecuentes en la base de *Trabajando.com*, las que trataremos con mayor detalle a lo largo de este trabajo.

Cuadro 8: Carreras con mayor frecuencia en base *Trabajando.com*

carrera	Freq.	Percent
Ingeniería Comercial	946	6.10
Ingeniería Industrial	504	3.25
Periodismo	397	2.56
Psicología	366	2.36
Contador Auditor	300	1.93
Administración de Empresas	291	1.88
Abogacía / Derecho / Leyes	229	1.48
Diseño Gráfico	201	1.30
Ingeniería en Informática / Sistemas	182	1.17
Trabajo Social / Servicio Social	169	1.09

Fuente: *Elaboración propia con datos de Trabajando.com*

Al concluir nuestro análisis, podemos señalar que la base de *Trabajando.com* tiene sesgos de selección, los cuales dependen de la edad, nivel educacional, entre otros factores que son medibles. Sin embargo, existen factores que no pueden ser evaluados numéricamente, como las aspiraciones, nivel de redes sociales, nivel de información del mercado laboral, facilidad de acceso a esta herramienta, entre muchas otras. Es por esto, que explicar en mayor profundidad las diferencias entre ambas bases se vuelve inoficioso.

Sin embargo, existen ciertos patrones que podemos destacar. Primero, encontramos que la edad puede estar indicando que jóvenes recién egresados están inclinados a buscar empleo a través de servicios on-line, ya que al estar iniciando su carrera necesitan acceder a una gran gama de oportunidades, sin acotarse. Por otro, al ganar experiencia laboral, logran formar redes de contacto en sus respectivas áreas de desarrollo, las cuales le resultarían más eficiente a la hora de buscar nuevas oportunidades laborales.

Encontramos que la proporción de hombres y mujeres, a nivel técnico y profesional, tienden a igualarse, aunque presentan diferencias, estas son

menores. La mayor diferencia se da en el caso de las carreras técnicas, donde la diferencia entre hombres y mujeres cae desde 11,6 % a 6,2 % en *Trabajando.com*. Para los profesionales, la diferencia en la encuesta CASEN 2006 corresponde a 6,2 %, cayendo a 1,2 % en *Trabajando.com*.

Esto puede estar reflejando una mayor presencia femenina en áreas donde tradicionalmente predominaban los varones (como por ejemplo, ingenierías en ejecución, metalmecánica, etc). Además, existe más apertura de carreras técnicas enfocadas a servicios (los cuales tradicionalmente eran femeninos y no requerían estudios técnicos, como diseño de vestuario, cocina, varias ramas de la salud, etc). Así mismo, estos datos podrían estar indicándonos que en las áreas técnicas están postulando hombres y mujeres por igual. Los mismos fenómenos se observan en las carreras profesionales, donde estas diferencias son menores que en las técnicas.

Encontramos que la educación de los padres es mayor a la de las madres en ambas encuestas. Junto con lo anterior, los padres en la encuesta CASEN 2006 tienden a tener un nivel educacional superior a la de los pertenecientes a *Trabajando.com*, mostrando una diferencia en los padres con un nivel universitario de 29,7 % en la encuesta CASEN 2006, versus un 23,3 % en *Trabajando.com*. En las madres, se da el mismo fenómeno, donde el 22,2 % en la encuesta CASEN 2006 son universitarias, mientras que el 17,4 % de *Trabajando.com* tiene este mismo nivel.

Una explicación para el hecho que la base *Trabajando.com* nos muestra un mayor nivel educacional de los padres a nivel nacional, versus a la relación inversa que ocurre en la Región Metropolitana, corresponde a que las redes sociales de las personas que viven fuera de la Región Metropolitana es menor, reflejando que los mercados laborales regionales son más pequeños y que los individuos no tienen tanta interacción con los mercados laborales fuera de su región. Sin embargo, en la Región Metropolitana, dada la gran embergadura del mercado laboral, las familias de mayores ingresos y de mayor nivel educacional, no tienen tanto interés en inscribirse en bolsas de trabajo online para la búsqueda de empleo, debido a que poseen una amplia red de contactos.

En consecuencia, podemos inferir, que los individuos que participan en servicio de búsqueda de empleo en la Región Metropolitana, corresponden a familias que presentan menores niveles educacionales y socioeconómicos

respecto a la población regional representada por la encuesta CASEN 2006, esto puede deberse a la necesidad de ampliar sus redes para incorporarse en el mercado laboral.

Al comparar los ingresos de la encuesta CASEN 2006 y las expectativas salariales de *Trabajando.com*, encontramos que existe un diferencial bastante importante, siendo en promedio de \$120.287 a nivel comunal. Esto puede estar explicado, en parte, debido a la existencia de una sobre estimación respecto a los salarios de mercado. Por otro lado, es posible esperar que personas que tienen un background educacional menor para sus padres, encuentren que han realizado un mayor esfuerzo, especialmente respecto a su grupo de procedencia, con lo cual pueden estar incorporando este “mayor” esfuerzo dentro de sus expectativas. De todas maneras, las comunas más ricas tienen un mayor nivel en expectativas salariales, sin embargo, la diferencia entre el salario encontrado en la encuesta CASEN 2006 y sus expectativas disminuye al mejorar el nivel socio- económico de la comuna.

Al analizar la base *Trabajando.com*, encontramos que dentro de las carreras más estudiadas, una gran mayoría de estas se encuentra dentro de las carreras con mayores ingresos, como es indicado en la base de datos de Futuro Laboral³³, siendo este, posiblemente, la principal razón para el diferencial entre salarios y expectativas. Además, como podemos notar, la media dentro de las carreras técnicas dentro de esta última base corresponde a \$437.786 y para carreras profesionales este asciende a \$638.474, montos muy superiores

³³Futuro Laboral pertenece a la División de Educación Superior del Ministerio de Educación y es un servicio que contiene información útil, renovada anualmente, sobre carreras profesionales y técnicas ofrecidas por las instituciones de educación superior. Incluye los siguientes temas:

- Número de alumnos matriculados en estas carreras.
- Número anual de titulados en ellas.
- Características del campo laboral de las carreras informadas.
- Número total de profesionales estimados para cada carrera.
- Ingresos que obtienen los profesionales y técnicos cinco años después de titularse.
- Probabilidad de tener un trabajo remunerado después de la titulación.

a los encontrados en la encuesta CASEN 2006, siendo todavía superior a los \$570.110 de *Trabajando.com*. A continuación presentamos en el Cuadro 9 con los ingresos de las diez carreras más estudiadas en *Trabajando.com*.

En conclusión, podemos encontrar en la base *Trabajando.com* a profesionales jóvenes, de las carreras con mayores ingresos, los cuales, debido a sus expectativas salariales, corresponden a ejecutivos de rango medio.

Cuadro 9: Ingresos al 5to año de Titulación, \$2009 (Cohorte de titulados 2000 y 2001)

Carrera	Tipo de Carreras	Ingreso promedio mensual 2005-2006 (al 5to año de titulación, \$ 2009)	10 % inferior	25 % inferior	25 % superior	10 % superior
Ingeniería Civil Industrial y menciones Derecho	Profesional Universitaria	1817069	721892	1078101	2284994	3290269
Ingeniería Comercial	Profesional Universitaria	1726665	572981	969732	2327005	3035951
Ingeniería de Ejecución en Computación e Informática	Profesional IP	1370080	418572	707070	1761380	2574878
Psicología	Profesional Universitaria	1278825	564651	826960	1566644	2128722
Contador Auditor	Profesional IP	872753	334740	513295	1061768	1590084
Periodismo	Profesional Universitaria	839079	286935	455078	1007068	1567218
Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas	Profesional IP	762674	269511	417863	970783	1389487
Trabajo y Servicio Social	Profesional Universitaria	718059	241127	333804	865447	1416758
Diseño Gráfico y Publicidad	Profesional IP	575635	286781	399375	695472	925484
Administración de Empresas	Técnica	486234	207303	268555	608180	877649
Técnico Diseño Gráfico Publicitario	Técnica	424731	196376	252455	508294	714167
Futuro Laboral		330110	179029	220308	382418	572214

Fuente: Futuro Laboral

B. Factores de Expansión

B.1. Creación de Factores de Expansión

Como test de robustez, hemos generado factores de expansión para replicar la distribución de la encuesta CASEN 2006, en la submuestra correspondiente a jóvenes entre 20 y 30 años, con un nivel educacional profesional o técnico, presentes en las comunas del Gran Santiago, es decir, considerando las comunas de la Provincia de Santiago más las comunas de Puente Alto y San Bernardo. Para crear los factores, hemos utilizado cuatro variables como criterios, los cuales son: edad, sexo, comuna de residencia y grado educacional (técnico y profesional).

No fue posible realizar factores de expansión con mayor grado de detalles, incluyendo otras variables como criterio, debido a que la encuesta CASEN 2006 no entrega mayor información respecto a profesión, puntaje PSU, background educacional, etc. Además, la submuestra identificada anteriormente, se realizó entrevistando a 937 individuos, a partir de los cuales se generó la muestra total de este segmento, la cual corresponde a 181.815 individuos. Por estas razones, cuando se buscan individuos con mayor amplitud de características en *Trabajando.com*, no se encuentran en la encuesta CASEN 2006, haciendo que esta probabilidad de encontrar a este individuo sea cero, lo que limita las posibilidades de realizar factores de expansión más detallados.

La metodología que utilizaremos es similar a la estipulada por Sharon Lohr³⁴, sin embargo, la principal diferencia corresponde a que nosotros intentamos contrastar las discrepancias entre ambas bases y posteriormente, al corregir por estos factores, observar si los resultados varían de forma significativa. No obstante, la forma de crear factores de expansión, como es en el caso de la encuesta Casen, empieza con el diseño y planificación de la muestra a entrevistar, con lo cual se eliminan los sesgos de selección, entre otros; logrando una muestra altamente representativa de la realidad nacional.

Nuestros factores de expansión, fueron construidos de la siguiente manera: Primero, es necesario calcular la probabilidad de encontrar un individuo de *Trabajando.com* con las características de edad, sexo, nivel educacional

³⁴Muestreo: Diseño y Análisis, Sharon L. Loohor.

y comuna de referencia; en la encuesta CASEN 2006. Luego, se calculó el inverso de esta probabilidad, lo que corresponde al factor de expansión como está estipulado en la metodología de referencia.

En resumen, podemos plantear a los factores de expansión de la siguiente manera:

$$W_{i,j,k,l} = \frac{1}{\text{Prob de encontrar a un individuo con las características indicadas}} \quad (5)$$

Donde:

- *i*: Corresponde a la edad, la cual se encuentra entre los intervalos de 20 y 30 años.
- *j*: Corresponde al sexo del individuo.
- *k*: Corresponde al nivel educacional del individuo, la cual puede tomar los parametros de profesional o técnico.
- *l*: Corresponde a la comuna de residencia del individuo.

Posteriormente, para comprobar si la distribución encontrada era la correcta, comparamos la distribución de edad, sexo y nivel educacional entre la encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*, las cuales resultaron significativamente similares, como se puede apreciar en las figuras a continuación.

Edad:

Originalmente, esta distribución no se comportaba de forma similar a lo observado en CASEN 2006, sin embargo, al aplicar los factores de expansión, esta variable logra asemejarse fuertemente a esta, como se podrá identificar en la Figura 16.

Al comparar el nivel educacional por grupo etario, encontramos que los factores de expansión son exitosos en acercar de forma significativas estas distribuciones. Esto se puede apreciar en la Figura 17.

Figura 16: Comparación frecuencias por edad *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

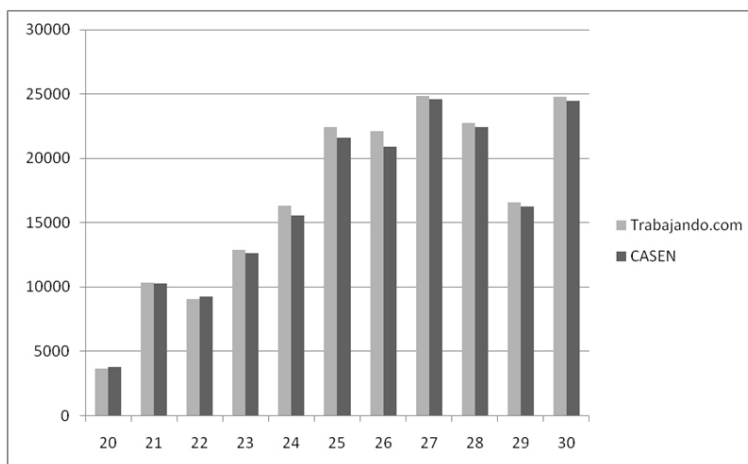
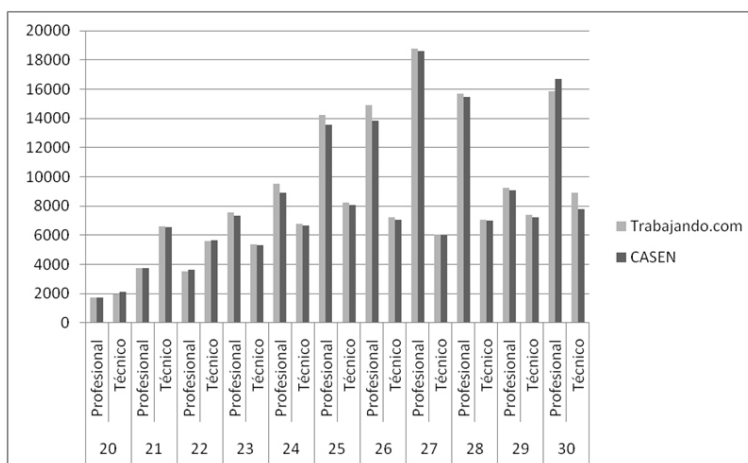


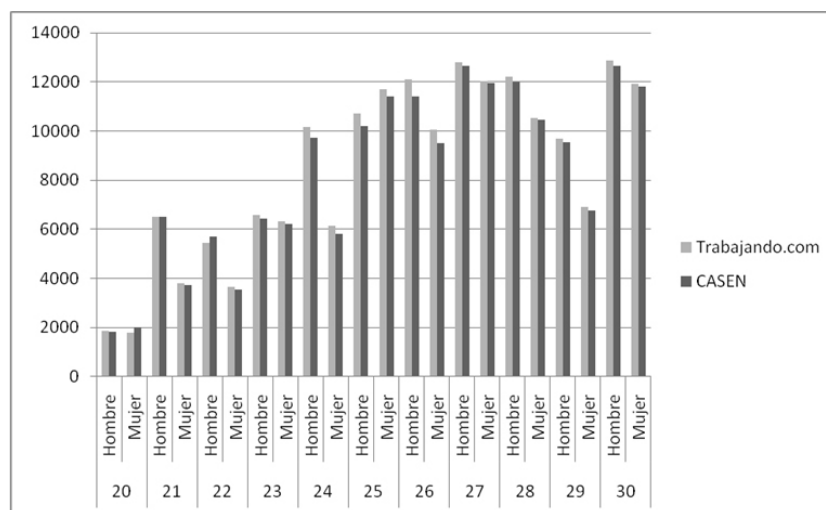
Figura 17: Comparación frecuencias por edad y nivel educacional, *Trabajando.com* v/s CASEN 2006



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

Al comparar la distribución de sexo para las distintas edades, podemos notar que los factores logran reproducir con una alto nivel de éxito la distribución de la encuesta Casen, como se logra apreciar en la Figura 18.

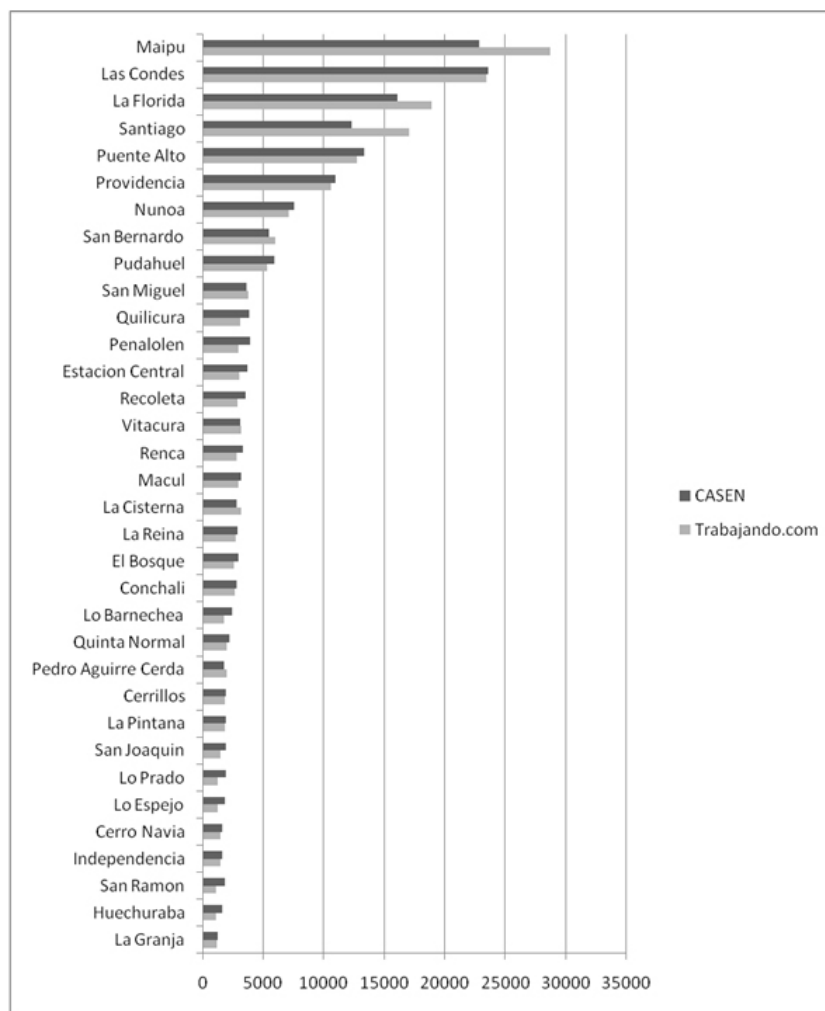
Figura 18: Comparación frecuencias por edad y género, *Trabajando.com* v/s CASEN 2006



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

Aunque en la variable comuna no se logra reproducir con el mismo nivel de éxito en comparación a las variables anteriores, de todas maneras, se logra acercar ambas distribuciones de forma considerable, como se muestra en la Figura 19.

Figura 19: Comparación frecuencias por comuna, *Trabajando.com* v/s CASEN 2006

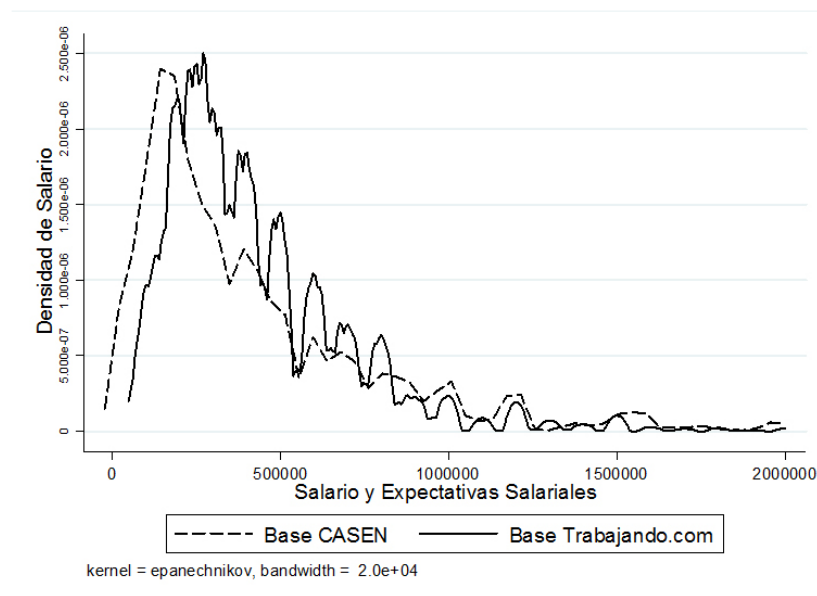


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

La variable expectativas salariales de *Trabajando.com* y salarios de la encuesta CASEN 2006, siguen manteniendo diferencias considerables, sin embargo, la distribuciones de probabilidades generales, para técnicos y para profesionales logran acercarse significativamente.

Se presentan a continuación tres figuras³⁵, que muestran la situación descrita anteriormente.

Figura 20: Comparación entre la distribución de expectativas salariales *Trabajando.com* v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Población



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y *Trabajando.com*

³⁵Figuras 20, 21 y 22.

Figura 21: Comparación entre la distribución de expectativas salariales *Trabajando.com* v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Profesionales

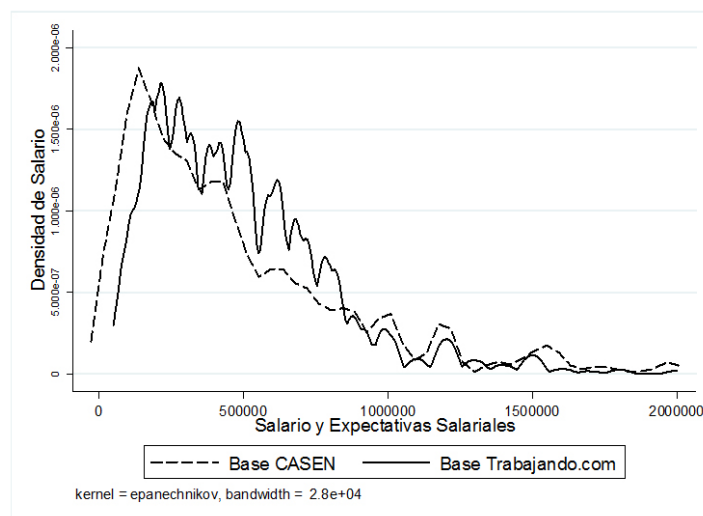
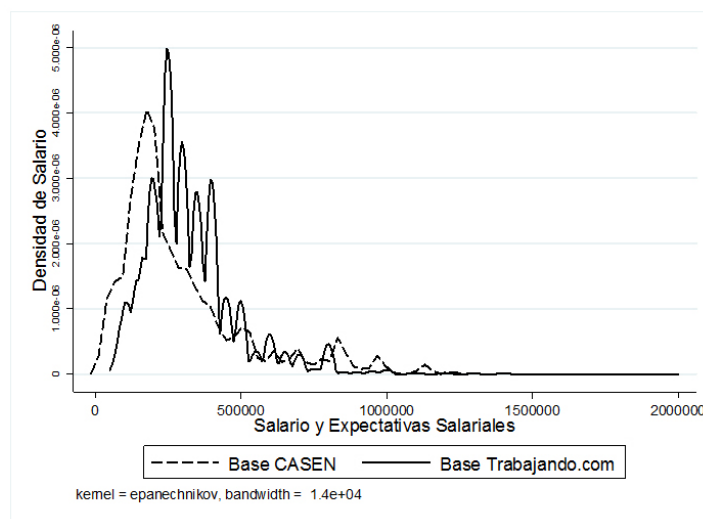


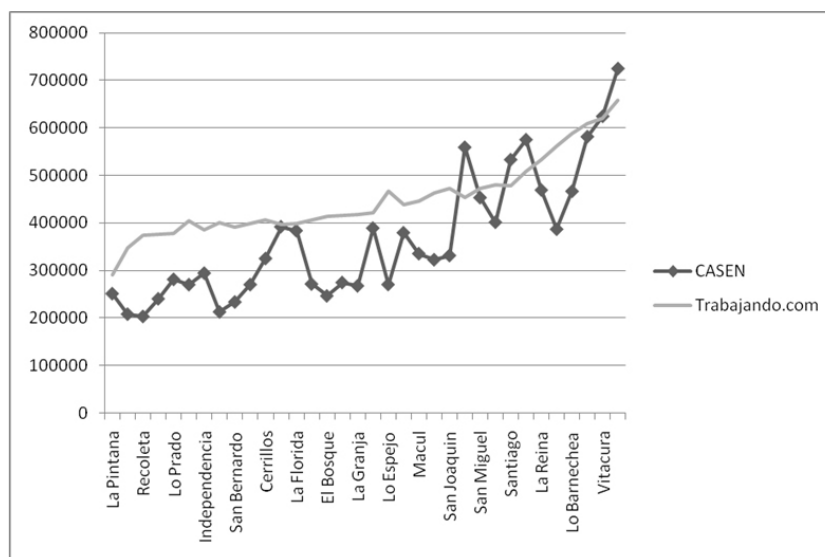
Figura 22: Comparación expectativas salariales *Trabajando.com* v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Con factores de expansión



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

La distribución de ingresos, a nivel comunal, todavía presenta grandes discrepancias, sin embargo, se logró a través de los factores de expansión disminuir la brecha existente, como se ve en la Figura 23.

Figura 23: Comparación salario promedio con edad y nivel educacional *Trabajando.com* v/s CASEN 2006, Sin factores de expansión



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

Al comparar con mayor detalle los promedios de ingreso para profesionales y técnicos, por edad, encontramos que el efecto de los factores de expansión ha sido limitado, siendo prácticamente neutros, como se ve en las Figuras 24 y 25.

Figura 24: Comparación salario promedio por edad y nivel educacional *Trabajando.com* v/s CASEN 2006, Cin factores de expansión

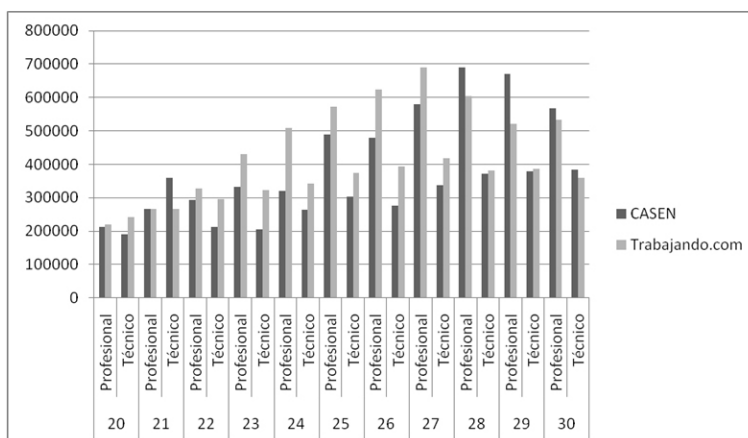
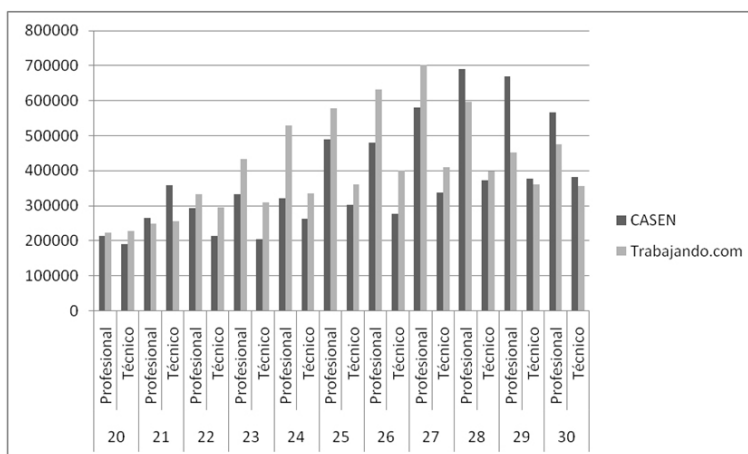


Figura 25: Comparación entre la distribución de expectativas salariales *Trabajando.com* v/s ingreso por trabajo en CASEN 2006, Técnicos



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por encuesta CASEN 2006 y Trabajando.com

En conclusión, podemos decir que la creación de estos factores de expansión ha sido exitosa, ya que logra reproducir con un alto nivel de exactitud la distribución de las variables para los criterios establecidos y logra mejorar en general la distribución de los ingresos.

B.2. Resultados de las estimaciones con factores de expansión

En este trabajo hemos creado factores de expansión con el objetivo de probar la robustez de nuestros resultados respecto a lo observado en la población, por esta razón estos fueron creados en base a la encuesta Casen, la cual es representativa a nivel nacional, regional y comunal. Nosotros solo consideramos la información relativa al Gran Santiago. Para mayor detalle ver Anexo G.

Primero compararemos los resultados en la primera Cuadro del Anexo I, la cual corresponde a la ecuación básica de Mincer modificada, donde encontramos que todas las variables mantienen su signo y su nivel de significancia al 1%. Además el efecto de estas variables sobre las expectativas salariales no se ven afectados fuertemente.

Al comparar nuestro modelo final para los individuos del Gran Santiago, con este mismo modelo con factores de expansión, como se ve en el Anexo I, Cuadro 18, encontramos que todas las variables mantienen su signo y significancia, además el ajuste de este modelo no varía fuertemente en su R-cuadrado, el cual al utilizar factores de expansión cae de un 30,1% de ajuste a un 29,7% .

Las variables que presentan un cambio significativo en su magnitud, son las dummies para subvencionados, Premium y comunas_low. Es difícil determinar el porqué cambian fuertemente estas variables, debido a las limitaciones que tuvimos al crear los factores de expansión. Lo relevante es que estas variables mantienen su signo y su alto nivel de significancia.

En conclusión, a pesar de las limitantes de los factores de expansión, podemos esperar observar un comportamiento similar al de los individuos de

Trabajando.com en la población, es decir, individuos de 20 a 30 años con un nivel educacional técnico profesional y profesional, pertenecientes al Gran Santiago.

C. Descripción variables seleccionadas de la base de datos

Cuadro 10: variables seleccionadas *Trabajando.com*

Variable	Obs.	Media	D.E.	Min	Max
Expectativa Salarial	15.98	462.472,2	285.009,8	50	2.000.000
Log Expectativa Salarial	15.98	12.85926	0.6288588	10.81978	14.50866
Experiencia	15.98	2.470397	1.957048	0	12
Experiencia ²	15.98	9.932657	13.66781	0	144
Edad	15.98	24.77826	1.967492	20	30
Edad ²	15.98	617.8328	96.53881	400	900
Género (Hombre=1)	15.98	0.499249	0.5000151	0	1
Estado Civil (Casado=1)	15.98	0.0433721	0.2036998	0	1
Municipal =1	15.98	0.311303	0.4630409	0	1
Subvencionado =1	15.98	0.4496808	0.4974771	0	1
Particular =1	15.98	0.2390161	0.426496	0	1
Años Educación Padre	15.98	11.7178	4.716528	0	17
Años Educación Madre	15.98	11.80192	3.907038	0	17
Promedio años Educ. Padres	15.98	11.75986	3.782101	0	17
Ranking Rel. Colegio	15.98	0.5184447	0.2888969	0.000389	1
Puntaje PSU/PAA Matemáticas	15.98	542.8481	139.6293	0	850
Puntaje PSU/PAA Verbal	15.98	545.6938	139.4491	0	831
Puntaje Prom. PSU/PAA Mat. Y Verb.	15.98	538.1934	122.4292	0	823.5

Cuadro 11: variables seleccionadas *Trabajando.com*, continuación

Variable	Obs.	Media	D.E.	Min	Max
Ranking Rel. PAA / PSU Mat.	15.978	0.5820809	0.2796245	4.58E-06	0.999409
Ranking Rel. PAA /PSU Verb.	15.978	0.5757016	0.269047	5.50E-06	0.9999698
Rkg. Rel. Prom. PAA / PSU Mat y Verb.	15.978	0.5788912	0.2551361	5.50E-06	0.9991499
Premium Mat. (Pje.Mat >700 = 1)	15.978	0.1501439	0.3572236	0	1
Premium Verb. (Pje.Verb >700 = 1)	15.978	0.0690324	0.2535172	0	1
Premium (Pje. Mat y Verb. >700 = 1)	15.978	0.0810489	0.2729188	0	1
Profesional = 1	15.978	0.7024659	0.4571878	0	1
Postgrado = 1	15.978	0.0383027	0.191932	0	1
Nivel Computacional (Niv. Avanzado= 1)	15.978	0.7295031	0.4442305	0	1
Nivel Socioeconómico Percibido	15.978	3.09995	0.9710519	1	5
Nivel Socioeconómico Efectivo	15.978	3.6002	1.226547	1	5
Jornada Laboral (Jornada Completa= 1)	15.978	0.8335211	0.3725216	0	1
Provincia (Provincia Santiago= 1)	15.978	0.8516085	0.3554988	0	1

D. Creación Variable: Nivel Socioeconómico Percibido de la Comuna de Residencia

D.1. Metodología de la encuesta y resultados:

Se pidió a los 40 participantes que respondieran de acuerdo a lo que ellos creían que la población percibía acerca del nivel socioeconómico de cada una de las 52 comunas de la Región Metropolitana. Las alternativas a elegir eran las siguientes:

1. Muy bajo
2. Bajo
3. Medio
4. Medio alto
5. Alto
6. No Sabe, No Responde

Con el fin de obtener respuestas lo mas confiables posibles, a todos los estudiantes seleccionados para participar se les otorgó un incentivo económico y una colación, además, se premió su desempeño relativo en el experimento, es decir, los 5 evaluadores que se acercaron más a la moda fueron premiados con una cantidad de dinero adicional.

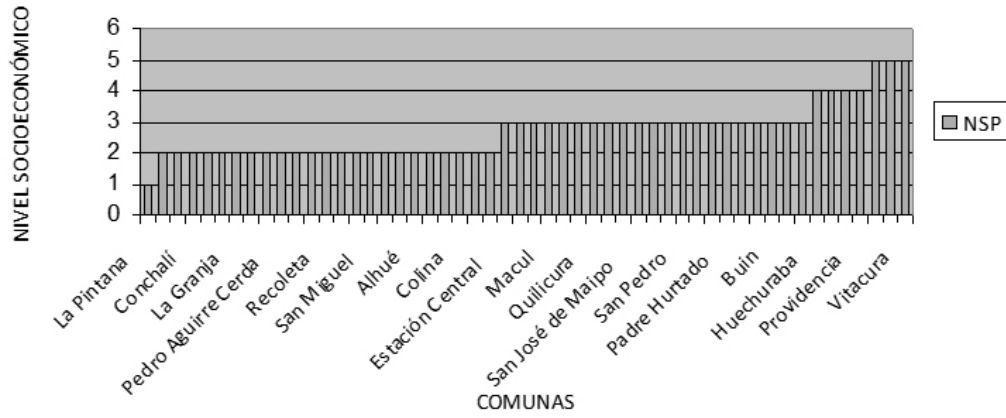
D.2. Resultados

Cuadro 12: Nivel socioeconómico percibido de las comunas de la Región Metropolitana

Comuna	Nivel Socioeconómico Percibido	Comuna	Nivel Socioeconómico Percibido
Cerrillos	2	Renca	2
Cerro Navia	2	San Joaquín	2
Conchalí	2	San Miguel	2
El Bosque	2	San Ramón	2
Estación Central	3	Santiago Centro	3
Huechuraba	4	Vitacura	5
Independencia	3	Puente Alto	2
La Cisterna	2	Pirque	3
La Florida	3	San José de Maipo	3
La Granja	2	Alhué	2
La Pintana	1	Curacaví	3
La Reina	4	Maria Pinto	2
Las Condes	5	Melipilla	3
Lo Barnechea	5	San Pedro	3
Lo Espejo	2	El Monte	3
Lo Prado	2	Isla de Maipo	3
Macul	3	Padre Hurtado	3
Maipú	3	Peñaflor	3
Ñuñoa	4	Talagante	3
Pedro Aguirre Cerda	2	Buín	3
Peñalolén	3	Calera de Tango	3
Providencia	4	Paine	3
Pudahuel	2	San Bernardo	2
Quilicura	3	Colina	2
Quinta Normal	2	Lampa	2
Recoleta	2	Til-Til	2

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en encuesta de percepción nivel socioeconómico

Figura 26: Nivel Socioeconómico Percibido



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en encuesta de percepción nivel socioeconómico

E. Nivel Socioeconómico efectivo de la Comuna de Residencia

Cuadro 13: Clasificación de comunas según índice de prioridad social (IPS) 2007 Región Metropolitana de Santiago

RANKING	COMUNA	INDICE DE PRIORIDAD SOCIAL COMUNAL
1	LO ESPEJO	78.9
2	SAN RAMON	77.2
3	CERRO NAVIA	74.4
4	EL MONTE	73.7
5	SAN BERNARDO	73.1
6	RENCA	72.6
7	LA PINTANA	72
8	LAMPA	71.1
9	PADRE HURTADO	68.2
10	LA GRANJA	66.6
11	ALHUE	66.1
12	EL BOSQUE	65.2
13	HUECHURABA	61.5
14	RECOLETA	60.6
15	SAN JOSE DE MAIPO	60.5
16	QUINTA NORMAL	59.9
17	LO PRADO	59.8
18	BUIN	58.8
19	COLINA	58.1
20	PAINE	58
21	CONCHALI	57
22	MARIA PINTO	56.8
23	TILTIL	56.3
24	ISLA DE MAIPO	56.2
25	MELIPILLA	56.1
26	INDEPENDENCIA	55.7

Fuente: Informe 2008 para la actualización del IPS 2007, SEREMI Planificación y Coordinación RM.

Cuadro 14: Clasificación de comunas según índice de prioridad social (IPS)
2007 Región Metropolitana de Santiago, continuación

RANKING	COMUNA	INDICE DE PRIORIDAD SOCIAL COMUNAL
27	CERRILLOS	52
28	PEÑAFLORES	51.3
29	PEDRO AGUIRRE CERDA	51.2
30	SAN JOAQUIN	51.1
31	CURACAVI	50.9
32	PEÑALOLEN	49.1
33	SAN PEDRO	48.6
34	PUENTE ALTO	47.4
35	TALAGANTE	47.2
36	ESTACION CENTRAL	46.9
37	PIRQUE	46.4
38	MACUL	46.4
39	PUDAHUEL	46
40	LA CISTERNA	44.2
41	LA FLORIDA	41.7
42	CALERA DE TANGO	40.2
43	QUILICURA	39.9
44	MAIPU	39.6
45	SANTIAGO	39.5
46	SAN MIGUEL	35.2
47	LO BARNECHEA	29.8
48	LA REINA	26.6
49	ÑUÑO A	20.4
50	VITACURA	14.6
51	PROVIDENCIA	8.9
52	LAS CONDES	8.2

La forma de hacer la analogía con nuestra variable de percepción del nivel socioeconómico fue la siguiente:

- Prioridad alta (IPS 1 a 12)→ Nivel socioeconómico muy bajo (calificación igual a 1)
- Prioridad media alta (IPS 13 a 26)→ Nivel socioeconómico bajo (calificación igual a 2)
- Prioridad media (IPS 27 a 39)→ Nivel socioeconómico medio (calificación igual a 3)
- Prioridad baja (IPS 40 a 46)→ Nivel socioeconómico medio alto (calificación igual a 4)
- Sin prioridad (IPS 47 a 52)→ Nivel socioeconómico Alto (calificación igual a 5)

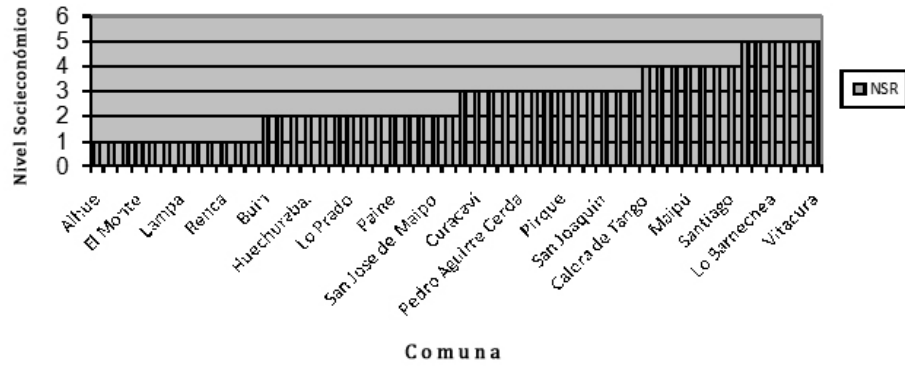
Los resultados se detallan a continuación:

Cuadro 15: Nivel socioeconómico según índice IPS

Comuna	Nivel Socioeconómico Efectivo	Comuna	Nivel Socioeconómico Efectivo
Alhue	1	Maria Pinto	2
Buín	2	Melipilla	2
Calera de Tango	4	Ñuñoa	5
Cerrillos	3	Padre Hurtado	1
Cerro Navia	1	Paine	2
Colina	2	Pedro Aguirre Cerda	3
Conchalí	2	Peñaflor	3
Curacaví	3	Peñalolén	3
El Bosque	1	Pirque	3
El Monte	1	Providencia	5
Estación Central	3	Pudahuel	3
Huechuraba	2	Puente Alto	3
Independencia	2	Quilicura	4
Isla de Maipú	2	Quinta Normal	2
La Cisterna	4	Recoleta	2
La Florida	4	Renca	1
La Granja	1	San Bernardo	1
La Pintana	1	San Joaquín	3
La Reina	5	San José de Maipo	2
Lampa	1	San Miguel	4
Las Condes	5	San Pedro	3
Lo Barnechea	5	San Ramón	1
Lo Espejo	1	Santiago	4
Lo Prado	2	Talagante	3
Macul	3	Til- Til	2
Maipú	4	Vitacura	5

Fuente: Informe 2008 para la actualización del IPS 2007, SEREMI Planificación y Coordinación R.M.

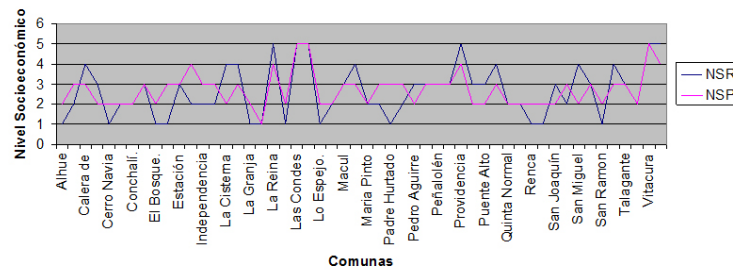
Figura 27: Nivel Socioeconómico Real



Fuente: Elaboración propia con datos del informe 2008 para la actualización del IPS 2007, SEREMI Planificación y Coordinación RM.

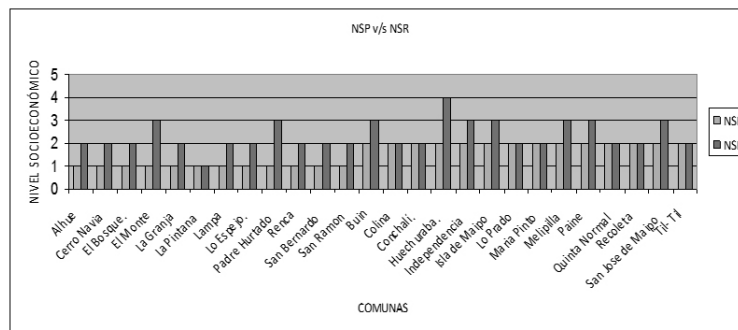
F. Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real

Figura 28: Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real



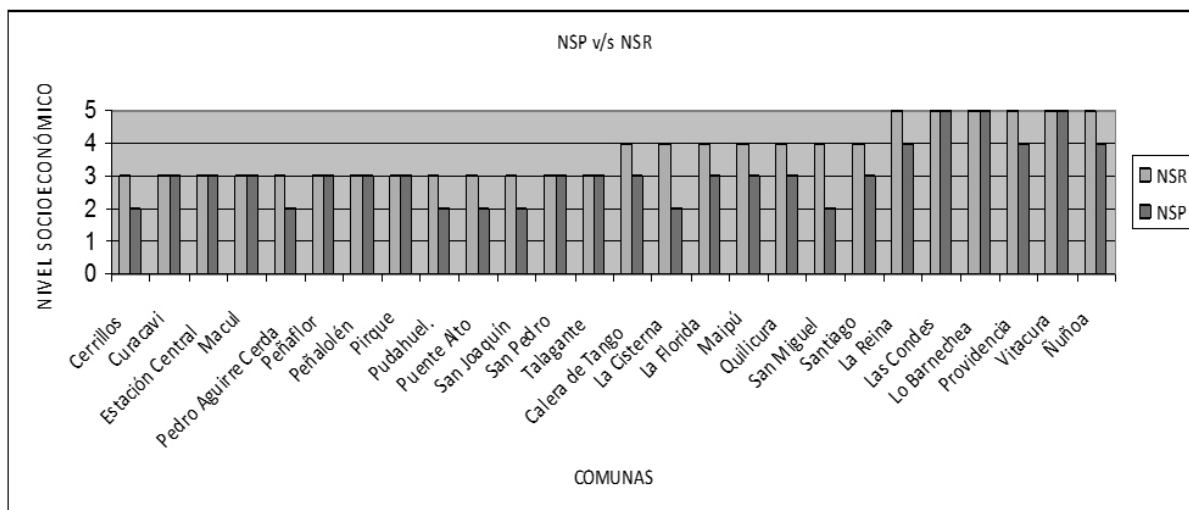
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de percepción nivel socioeconómico de las comunas de RM e informe 2008 para la actualización del IPS 2007, SEREMI Planificación y Coordinación RM.

Figura 29: Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de percepción nivel socioeconómico de las comunas de RM e informe 2008 para la actualización del IPS 2007, SEREMI Planificación y Coordinación RM.

Figura 30: Comparación Nivel Socioeconómico Percibido v/s Real, continuación



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de percepción nivel socioeconómico de las comunas de RM e informe 2008 para la actualización del IPS 2007, SEREMI Planificación y Coordinación RM.

G. Gran Santiago

El Gran Santiago esta compuesto por las comunas pertenecientes a la Provincia de Santiago, además de Puente Alto y San Bernardo.

Se realizan estimaciones exclusivamente para estas comunas, debido principalmente a dos razones. En primer lugar, estas comunas son las que poseen una mayor representatividad en la muestra y en segundo lugar y más importante, es que la segregación residencial socioeconómica es más evidente en estas comunas, debido a que corresponden a la zona urbana de la Región Metropolitana.

Las comunas pertenecientes al Gran Santiago son las siguientes:

Cerrillos, La Reina, Pudahuel, Cerro Navia, Las Condes, Quilicura, Conchalí, Lo Barnechea, Quinta Normal, El Bosque, Lo Espejo, Recoleta, Estación Central, Lo Prado, Renca, Huechuraba, Macul, San Miguel, Independencia, Maipú, San Joaquín, La Cisterna, Ñuñoa, San Ramón, La Florida, Pedro Aguirre Cerda, Santiago, La Pintana, Peñalolén, Vitacura, La Granja, Providencia, Puente Alto y San Bernardo.

H. Comunas Top y Comunas Low

La variable `Comunas_top` es una Dummy que toma el valor 1 si la comuna de residencia del individuo se encuentra dentro de las cinco comunas del Gran Santiago con mayor nivel socioeconómico percibido según los datos obtenidos a partir de la encuesta y toma el valor 0 si no.

Las cinco comunas identificadas como de mayor nivel socioeconómico son las siguientes:

1. La Reina
2. Las Condes
3. Lo Barnechea
4. Providencia
5. Vitacura

La variable `Comunas_low` corresponde a una Dummy que toma el valor 1 si la comuna de residencia del individuo se encuentra dentro de las cinco comunas del Gran Santiago con menor nivel socioeconómico percibido según los datos obtenidos a partir de la encuesta y toma el valor 0 si no.

Las cinco comunas identificadas como de menor nivel socioeconómico son las siguientes:

1. El Bosque
2. La Pintana
3. Lo Prado
4. Renca
5. San Ramón

I. Tablas de Resultados

Cuadro 16: Resultados ecuaciones de mincer

	(RM)	(Gran Santiago)	(Gran Santiago, con factores)
VARIABLES	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario
Experiencia	0.0264***	0.0283***	0.0431***
	-0.00573	-0.00586	-0.00131
Experiencia^2	-0.00316***	-0.00342***	-0.00362***
	-0.00078	-0.0008	-0.00014
Género	0.131***	0.132***	0.141***
	-0.00823	-0.00845	-0.00219
Profesional	0.434***	0.435***	0.407***
	-0.00897	-0.00923	-0.0022
Postgrado	0.319***	0.321***	0.187***
	-0.0201	-0.0203	-0.00725
Constant	12.57***	12.57***	12.51***
	-0.012	-0.0123	-0.00304
Observations	13558	12948	185820
R-squared	0.166	0.166	0.17
Adj. R-squared	0.166	0.165	0.17

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis

***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 17: Resultados para distintas etapas de las ecuaciones

	(Regresión 1)	(Regresión 2)	(Regresión 3)	(Regresión 4)
VARIABLES	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario
Experiencia	0.0463***	0.0475***	0.0574***	0.0481***
	-0.00572	-0.00571	-0.00567	-0.00561
Experiencia^2	-0.00473***	-0.00434***	-0.00491***	-0.00402***
	-0.00079	-0.00079	-0.00078	-0.00077
Género	0.135***	0.149***	0.142***	0.117***
	-0.00812	-0.00809	-0.00797	-0.00806
Casado	0.139***	0.138***	0.136***	0.133***
	-0.0184	-0.0182	-0.0178	-0.0177
Educación de los Padres		0.0124***	0.00563***	0.00501***
		-0.00121	-0.00127	-0.00125
Subvencionado			-0.0198**	-0.0220**
			-0.00937	-0.00926
Particular			0.118***	0.108***
			-0.0131	-0.0129
Profesional	0.373***	0.334***	0.275***	0.262***
	-0.00927	-0.00956	-0.00994	-0.00989
Postgrado				0.198***
				-0.018
Rkg_Rel_Colegio		0.264***	0.201***	0.197***
		-0.0147	-0.0152	-0.015
Rkg . Rel. Prom. PSU/PAA			0.326***	0.297***
			-0.021	-0.0209
Premium	0.310***	0.242***	0.146***	0.138***
	-0.0148	-0.0152	-0.0159	-0.0158
Niv. Computacional				0.133***
				-0.00912
Comunas_top	0.265***	0.256***	0.177***	0.171***
	-0.0104	-0.0107	-0.0116	-0.0115
Comunas_low	-0.0908***	-0.0806***	-0.0727***	-0.0712***
	-0.0188	-0.0187	-0.0186	-0.0184
Constant	12.51***	12.24***	12.20***	12.16***
	-0.0122	-0.0192	-0.0202	-0.0202
Observations	12948	12715	12715	12715
R-squared	0.235	0.26	0.284	0.301
Adj. R-squared	0.235	0.259	0.284	0.301

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 18: Resultados ecuación final

VARIABLES	(RM, sin factores)	(Gran Santiago, sin factores)	(Gran Santiago, con factores)
	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario
Experiencia	0.0461*** -0.00549	0.0481*** -0.00561	0.0520*** -0.00129
Experiencia^2	-0.00382*** -0.00075	-0.00402*** -0.00077	-0.00311*** -0.00014
Género	0.117*** -0.00786	0.117*** -0.00806	0.117*** -0.00207
Casado	0.129*** -0.017	0.133*** -0.0177	0.169*** -0.00371
Educación de los Padres	0.00510*** -0.00122	0.00501*** -0.00125	0.00842*** -0.00029
Subvencionado	-0.0192** -0.00901	-0.0220** -0.00926	-0.00735*** -0.00233
Particular	0.111*** -0.0126	0.108*** -0.0129	0.0606*** -0.00314
Profesional	0.262*** -0.00963	0.262*** -0.00989	0.264*** -0.0023
Postgrado	0.196*** -0.0179	0.198*** -0.018	0.124*** -0.00597
Rkg_Rel_Colegio	0.194*** -0.0147	0.197*** -0.015	0.216*** -0.00386
Rkg . Rel. Prom. PSU/PAA	0.300*** -0.0204	0.297*** -0.0209	0.225*** -0.00505
Premium	0.137*** -0.0156	0.138*** -0.0158	0.255*** -0.00533
Niv. Computacional	0.129*** -0.00892	0.133*** -0.00912	0.122*** -0.00235
Comunas_top	0.169*** -0.0113	0.171*** -0.0115	0.157*** -0.00306
Comunas_low	-0.0715*** -0.0184	-0.0712*** -0.0184	-0.0276*** -0.00442
Constant	12.16*** -0.0196	12.16*** -0.0202	12.11*** -0.00491
Observations	13318	12715	181613
R-squared	0.3	0.301	0.297
Adj. R-squared	0.299	0.301	0.297

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 19: Resultados 10 carreras más frecuentes en *Trabajando.com*

	(Ing. Comercial)	(Ing. Industrial)	(Derecho)	(Periodismo)
VARIABLES	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario
Experiencia	0.185***	0.144***	0.122**	0.116**
	-0.0287	-0.0264	-0.0503	-0.049
Experiencia^2	-0.0279***	-0.0228***	-0.0147*	-0.0126
	-0.00686	-0.00512	-0.00798	-0.00871
Género	0.000362	0.0141	-0.0347	-0.0635
	-0.0245	-0.0281	-0.0713	-0.0414
Casado	0.0439	0.0806	0.309	0.199*
	-0.0566	-0.0841	-0.19	-0.11
Educ. de los Padres	0.00815**	-0.00423	0.0222*	0.00627
	-0.0038	-0.0049	-0.013	-0.00652
Postgrado	0.0861***	0.0896*	0.248	0.123
	-0.0287	-0.0535	-0.289	-0.0778
Subvencionado	-0.00926	0.0512	-0.0877	0.0553
	-0.0393	-0.043	-0.127	-0.051
Particular	0.109***	0.113**	0.209**	0.0679
	-0.0353	-0.0463	-0.101	-0.0582
Rkg_Rel_Colegio	0.0219	0.126**	0.0775	0.05
	-0.0517	-0.0573	-0.133	-0.0699
Rkg . Rel. Prom. PSU/PAA	0.477***	0.582***	0.435	0.228**
	-0.0901	-0.128	-0.294	-0.105
Niv.Computacional	0.0205	0.122*	0.0452	0.0611
	-0.0283	-0.0705	-0.0722	-0.0382
Comunas_top	0.0979***	0.178***	0.279***	0.180***
	-0.0267	-0.0327	-0.0814	-0.0397
Comunas_low	-0.0976**	0.0594	0.0499	-0.131
	-0.0386	-0.0602	-0.39	-0.103
Premium	0.0439	0.021	0.0951	0.140**
	-0.0287	-0.0355	-0.105	-0.0571
Constant	12.74***	12.70***	12.10***	12.38***
	-0.0842	-0.149	-0.29	-0.121
Observations	907	466	197	365
R-squared	0.283	0.292	0.274	0.234
Adj. R-squared	0.272	0.27	0.218	0.203

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 20: Resultados 10 carreras más frecuentes en *Trabajando.com*, continuación

VARIABLES	(Psicología)	(Trabajo Social)	(Informática)
	Log_exp_salario	Log_exp_salario	Log_exp_salario
Experiencia	0.162***	0.0325	0.119***
	-0.0555	-0.0397	-0.0452
Experiencia^2	-0.0305**	-0.00467	-0.00863*
	-0.0143	-0.00643	-0.0048
Género	-0.034	-0.12	0.108
	-0.0388	-0.0833	-0.0758
Casado	0.217***	0.245*	0.265**
	-0.057	-0.126	-0.113
Educ. Padres	0.0159***	0.00401	0.00801
	-0.00546	-0.00576	-0.00881
Postgrado	0.0129	0.0731	0.851***
	-0.0513	-0.0816	-0.196
Subvencionado	0.0208	-0.0175	-0.0428
	-0.0478	-0.0478	-0.063
Particular	0.0424	0.137**	-0.219*
	-0.0513	-0.0657	-0.119
Rkg_Rel_Colegio	0.127**	0.0317	0.113
	-0.0622	-0.0779	-0.123
Rkg . Rel. Prom. PSU/PAA	0.145	0.328***	0.427***
	-0.0914	-0.12	-0.161
Niv. Computacional	0.0512*	-0.00497	0.201**
	-0.0303	-0.0427	-0.0786
Comunas_top	0.132***	0.0457	0.064
	-0.038	-0.0701	-0.0905
Comunas_low	-0.174	0.0144	0.00421
	-0.129	-0.0826	-0.0894
Premium	0.0857**	-0.229	-0.101
	-0.0416	-0.299	-0.15
Constant	12.50***	12.71***	12.57***
	-0.11	-0.119	-0.137
Observations	394	145	203
R-squared	0.235	0.19	0.214
Adj. R-squared	0.207	0.103	0.155

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 21: Resultados 10 carreras más frecuentes en *Trabajando.com*, continuación

VARIABLES	(Contador	(Administración	(Diseño
	Auditor) Log_exp_salario	de Empresas) Log_exp_salario	Gráfico) Log_exp_salario
Experiencia	0.104	0.0471	0.116***
Experiencia^2	-0.149	-0.0393	-0.0387
Género	-0.0105	-0.00218	-0.0148**
Casado	-0.0177	-0.0045	-0.00595
Educ. de los Padres	0.178	-0.0192	0.00495
Profesional	-0.179	-0.0595	-0.057
Postgrado	-0.0262	-0.099	0.0463
Subvencionado	-0.352	-0.0916	-0.0765
Particular	-0.0183	0.0109	0.0132*
Rkg_Rel_Colegio	-0.0328	-0.00704	-0.00736
Rkg . Rel. Prom. PSU/PAA			0.182*
Niv. Computacional			-0.0927
Comunas_top			0.192***
Comunas_low			-0.0601
Premium			-0.155**
Constant	-0.102	-0.00364	-0.0621
Observations	-0.227	-0.0518	0.0156
R-squared	0	0.00466	-0.0778
Adj. R-squared	0	-0.158	-0.0344
	0.667**	0.0392	-0.0886
	-0.289	-0.0926	0.0624
			-0.124
	0.281	0.123*	0.077
	-0.201	-0.0668	-0.132
	0	0.0247	0.187***
	0	-0.211	-0.0697
	0.118	-0.151	0.093
	-0.194	-0.119	-0.127
			0.0636
			-0.0704
	12.48***	12.40***	12.27***
	-0.499	-0.121	-0.188
	34	180	174
	0.335	0.085	0.317
	0.0858	0.0251	0.252

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis

***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 22: Resultados Ingenieria Comercial

VARIABLES	(Ing. Comercial)	(Ing. Comercial, Premium)
	Log_exp_salario	Log_exp_salario
Experiencia	0.185***	0.279***
	-0.0287	-0.0418
Experiencia^2	-0.0279***	-0.0447***
	-0.00686	-0.011
Género	0.000362	0.0125
	-0.0245	-0.0508
Casado	0.0439	0.0357
	-0.0566	-0.0844
Educ. de los Padres	0.00815**	0.0146*
	-0.0038	-0.00865
Postgrado	0.0861***	0.00987
	-0.0287	-0.0493
Subvencionado	-0.00926	-0.0695
	-0.0393	-0.109
Particular	0.109***	0.0326
	-0.0353	-0.0985
Rkg_Rel_Colegio	0.0219	0.117
	-0.0517	-0.103
Rkg . Rel. Prom. PSU/PAA	0.477***	1.065*
	-0.0901	-0.618
Niv. Computacional	0.0205	-0.0433
	-0.0283	-0.0514
Comunas_top	0.0979***	0.119**
	-0.0267	-0.0502
Comunas_low	-0.0976**	0
	-0.0386	0
Premium	0.0439	
	-0.0287	
Constant	12.74***	12.12***
	-0.0842	-0.552
Observations	907	192
R-squared	0.283	0.374
Adj. R-squared	0.272	0.332

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 23: Resultados ecuación con cortes por puntajes PSU/PAA

VARIABLES	(Gran Santiago)	(Gran Santiago, Profesionales)	(Gran Santiago, Profesionales)
	log_exp_salario	log_exp_salario	log_exp_salario
Experiencia	0.0503*** -0.0056	0.0532*** -0.00727	0.0532*** -0.00728
experiencia^2	-0.00422*** -0.00077	-0.00592*** -0.00113	-0.00591*** -0.00113
Sexo_D	0.114*** -0.00806	0.133*** -0.00963	0.134*** -0.00963
Casado	0.131*** -0.0179	0.148*** -0.0226	0.148*** -0.0226
educpadres	0.00506*** -0.00125	0.00479*** -0.00151	0.00490*** -0.00151
subvencionado	-0.0192** -0.00928	-0.0188 -0.0117	-0.0187 -0.0117
particular	0.102*** -0.0129	0.105*** -0.0143	0.106*** -0.0143
ProfesionalPostgrado	0.258*** -0.00995		
postgrado	0.189*** -0.0177	0.186*** -0.0177	0.186*** -0.0177
Rkg_Rel	0.191*** -0.015	0.232*** -0.0182	0.234*** -0.0182
RkgPSUprom	0.115** -0.0485	0.0748 -0.0608	

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 24: Resultados ecuación con cortes por puntajes PSU/PAA, continuación

VARIABLES	(Gran Santiago)	(Gran Santiago, Profesionales)	(Gran Santiago, Profesionales)
	log_exp_salario	log_exp_salario	log_exp_salario
NivComp	0.135***	0.146***	0.147***
	-0.00911	-0.0112	-0.0112
comunas_top	0.169***	0.179***	0.179***
	-0.0114	-0.0123	-0.0123
comunas_low	-0.0715***	-0.0893***	-0.0894***
	-0.0184	-0.0258	-0.0258
PRUEBA_700	0.176***	0.194***	0.217***
	-0.0432	-0.0509	-0.0474
PRUEBA_650	0.0928**	0.119**	0.136***
	-0.0409	-0.0484	-0.0465
PRUEBA_600	0.0172	0.0425	0.0541
	-0.0398	-0.0471	-0.0463
PRUEBA_550	-0.0468	-0.0178	-0.0134
	-0.0389	-0.0466	-0.0466
PRUEBA_500	-0.0831**	-0.0605	-0.064
	-0.0382	-0.0464	-0.0465
PRUEBA_450	-0.0877**	-0.0753	-0.0877*
	-0.038	-0.0466	-0.0461
PRUEBA_LOW	-0.0784*	-0.0673	-0.0940**
	-0.0411	-0.0511	-0.047
Constant	12.30***	12.53***	12.57***
	-0.0494	-0.0625	-0.0528
Observations	12610	9519	9519
R-squared	0.307	0.226	0.225
Adj. R-squared	0.305	0.224	0.224

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
 ***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1

Cuadro 25: Resultados para individuos que no se encuentran trabajando jornada completa

VARIABLES	(Gran Santiago, Profesional)	(Gran Santiago, Profesional, otras jornadas)	(Gran Santiago, Premium)	(Gran Santiago, Premium, otras jornadas)
	log_exp_salario	log_exp_salario	log_exp_salario	log_exp_salario
Experiencia	0.0521*** -0.00726	0.0473*** -0.00781	0.105*** -0.0253	0.108*** -0.0305
Experiencia^2	-0.00593*** -0.00112	-0.00633*** -0.00122	-0.0208*** -0.0053	-0.0249*** -0.00664
Género	0.139*** -0.00963	0.121*** -0.0109	0.147*** -0.0279	0.117*** -0.0327
Casado	0.149*** -0.0224	0.140*** -0.0252	0.132** -0.0598	0.142* -0.0723
Educación de los Padres	0.00482*** -0.00152	0.00633*** -0.00172	0.00427 -0.00485	0.0065 -0.00603
Subvencionado	-0.0223* -0.0117	-0.0267** -0.0132	-0.00332 -0.0457	-0.0382 -0.0549
Particular	0.108*** -0.0144	0.105*** -0.0164	0.108** -0.0423	0.102** -0.0498
Postgrado	0.193*** -0.018	0.199*** -0.02	0.148*** -0.0351	0.136*** -0.0385
Rkg._Rel._Colegio	0.241*** -0.0183	0.193*** -0.0207	0.259*** -0.0645	0.235*** -0.0763
Rkg.Rel. Prom. PSU/PAA	0.318*** -0.0254	0.274*** -0.0283	0.35 -0.229	-0.0368 -0.265
Premium	0.115*** -0.0163	0.139*** -0.0191		
Niv. Computacional	0.145*** -0.0113	0.144*** -0.0123	0.0879** -0.0353	0.0832** -0.0404
Comunas_top	0.179*** -0.0124	0.164*** -0.0142	0.180*** -0.0308	0.158*** -0.0373
Comunas_low	-0.0898*** -0.0259	-0.0843*** -0.0277	-0.0498 -0.0807	0.0107 -0.085
Constant	12.38*** -0.0263	12.39*** -0.0292	12.49*** -0.205	12.84*** -0.233
Observations	9587	7546	1093	824
R-squared	0.219	0.203	0.159	0.139
Adj. R-squared	0.218	0.201	0.149	0.125

Errores Estándares Robustos presentados en paréntesis
***p<0,01 , **p<0,05 , *p<0.1