



**EL COLEGIO DE MÉXICO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS**  
**ECONÓMICOS**

**MAESTRÍA EN ECONOMÍA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ECONOMÍA

**INFORMACIÓN Y NORMAS SOCIALES EN EXPECTATIVAS SALARIALES: UN  
ENFOQUE EXPERIMENTAL**

**ALEXIS RAFAEL MORALES MORALES**

PROMOCIÓN 2023-2025

ASESOR:

PABLO IGNACIO SOTO MOTA

AGOSTO 2025

## **Agradecimientos**

A mis padres, Margarita y Alejandro, por todo lo que han hecho por mí hasta ahora, por su apoyo constante e incondicional a lo largo de este proceso, y por estar siempre presentes, con paciencia, compromiso y confianza, en cada paso que doy. Su ejemplo y cariño han sido una fuente continua de motivación y fortaleza en esta etapa y en muchas otras de mi vida.

A mi novia, Monserrat, por ser mucho más que un apoyo: por ser quien, desde el principio, me motivó a seguir este camino. Su confianza en mí, incluso cuando yo aún dudaba, fue decisiva para emprender esta etapa. A pesar de la distancia, su cercanía emocional y su paciencia me acompañaron siempre. Gracias por sostenerme, por impulsarme y por creer —desde antes que yo mismo— que esto era posible.

A mis profesores, y en especial al Dr. Pablo Soto, por su ayuda, su entusiasmo constante y su compromiso genuino con este trabajo. Su guía y sus enseñanzas fueron invaluableles en cada etapa del proceso. Me siento profundamente agradecido por haber coincidido con una persona tan íntegra, generosa y dedicada. Ha sido, sin duda, un privilegio contar con su acompañamiento.

A mis amigos, Miguel y Diego, compañeros de la licenciatura en la Facultad de Economía y parte esencial de este recorrido. A Diego, con quien compartí risas, salidas y momentos que siempre recordaré. A Miguel, además de amigo, alguien a quien admiro; su ejemplo fue una de las razones por las que decidí ingresar a esta maestría. A ambos, gracias por su amistad, su presencia y todo lo que hemos compartido.

A mis profesores de licenciatura, Rogelio R., Fermín C., Margarita A., Facundo P., Rafael C., Marco M. y Arturo G., por su apoyo y sus enseñanzas a lo largo de mi formación. Gracias, además, por abrirme las puertas de la Facultad de Economía y la Facultad de Administración, y por su disposición para ayudarme en la recolección de los datos necesarios para este estudio. Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible.

A mi amigo, Mario L., gracias por todo tu apoyo a lo largo de este camino. Sin tu ayuda y mentoría, tanto en lo académico como más allá, no habría podido llegar hasta aquí. Te admiro profundamente y me siento muy agradecido de haber coincidido contigo en estos años.

A mi familia en general, por su apoyo constante, por estar presentes en los momentos importantes y también en los más difíciles. Su respaldo y confianza en mí fueron fundamentales para este proceso. Agradezco el espacio, el ánimo y la estabilidad que me brindaron.

A mis amigos, Erick, Ixzel, Cianelli, Alicia, Marce, Bety, Mario, Karla, Eus y Andrea, por acompañarme durante la carrera, por su amistad, apoyo y por tantos momentos compartidos en esos años. Y a Aldo, Hebert, Gerardo, Arturo y Francisco, mis amigos de siempre, gracias por todo, sin importar el momento o la distancia. Su presencia ha sido una parte importante de este camino.

A mis compañeros, por compartir tanto los buenos como los momentos más estresantes de este camino. Me quedo con lo mejor de cada uno de ustedes.

## Resumen

Esta investigación analiza el efecto de la información sobre el mercado laboral y la exposición a ejemplos a seguir femeninos en las expectativas salariales y laborales de estudiantes universitarios en México. A través de un experimento aleatorio aplicado a 457 estudiantes de Economía, Administración y Contaduría en seis instituciones de educación superior, se evaluaron dos intervenciones: i) tratamiento con datos salariales reales y ii) testimonios de mujeres exitosas que han conciliado familia y carrera. Se estimaron efectos sobre el ingreso esperado (al egresar, a 10 y 20 años) y sobre la oferta laboral esperada. Los resultados indican que los modelos femeninos exitosos redujeron significativamente las expectativas salariales de los hombres, posiblemente por un proceso de comparación ascendente negativa. En contraste, las mujeres no modificaron sus expectativas ante ninguno de los tratamientos. Ambos tratamientos aumentaron la oferta laboral esperada a largo plazo, sugiriendo un ajuste en la valorización del tiempo. La descomposición Oaxaca-Blinder muestra que una proporción importante de la brecha en expectativas salariales por sexo se explica por diferencias en preferencias de conciliación trabajo-familia.

## Abstract

This study analyzes the effect of labor market information and exposure to female role models on the wage and labor expectations of university students in Mexico. Through a randomized experiment conducted with 457 students of Economics, Business Administration, and Accounting across six higher education institutions, two interventions were evaluated: (i) real wage data, and (ii) testimonies from successful women who have managed to balance family and career. The effects on expected income (upon graduation, and at 10 and 20 years) and expected labor supply were estimated. The results show that exposure to successful female role models significantly reduced men's salary expectations, possibly due to a process of negative upward comparison. In contrast, women did not change their expectations in response to either treatment. Both treatments increased long-term expected labor supply, suggesting a shift in how time is valued. The Oaxaca-Blinder decomposition indicates that a significant portion of the gender gap in salary expectations is explained by differences in work-family balance preferences.

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Revisión de Literatura</b>	<b>6</b>
2.1. Brecha en Participación laboral . . . . .	6
2.2. Expectativas Salariales . . . . .	7
2.3. Normas Sociales . . . . .	10
2.4. Ejemplos a seguir (Role Model) . . . . .	12
<b>3. Marco Referencial e Hipótesis</b>	<b>14</b>
3.1. Modelo consumo-ocio (Wickens 2012) . . . . .	14
3.2. Una extensión al modelo consumo-ocio . . . . .	16
3.3. Hipótesis . . . . .	19
<b>4. Metodología</b>	<b>20</b>
4.1. Diseño Experimental . . . . .	20
4.2. Variables dependientes y medición . . . . .	21
<b>5. Características de los participantes y análisis</b>	<b>22</b>
5.0.1. Oferta laboral esperada . . . . .	24
5.0.2. Expectativas salariales . . . . .	26
5.0.3. Diferencias de género en preferencias familiares y laborales . . . . .	33
<b>6. Resultados</b>	<b>35</b>
6.1. Efecto sobre las expectativas salariales . . . . .	35
6.1.1. Efectos heterogéneos . . . . .	38
6.2. Efectos sobre la oferta laboral esperada . . . . .	40
6.2.1. Efectos heterogéneos . . . . .	42
<b>7. Conclusiones</b>	<b>44</b>
<b>8. Referencias</b>	<b>46</b>

<b>9. Anexos</b>	<b>48</b>
9.1. Obtención de las condiciones de primer orden . . . . .	48
9.1.1. CPO respecto al consumo $C_t$ . . . . .	48
9.1.2. Cálculo de $V'(A_{t+1})$ . . . . .	48
9.2. Obtención de las condiciones de primer orden para el modelo extendido . . . . .	49
9.3. Especificaciones econométricas . . . . .	50
9.4. Estimación del efecto de los tratamientos con errores agrupados vía bootstrap . . .	53
9.5. Cuadros de Regresiones . . . . .	55
9.6. Tratamientos . . . . .	62
9.7. Encuesta . . . . .	68

# 1. Introducción

En los últimos años, el mercado laboral ha mostrado avances importantes en términos de igualdad de acceso entre hombres y mujeres. La participación femenina ha aumentado de forma sostenida y las tasas de escolaridad entre ambos géneros son cada vez más similares, impulsadas por políticas públicas orientadas a promover la igualdad de derechos y a desafiar estereotipos y normas sociales tradicionales. Sin embargo, estas mejoras no han eliminado por completo las brechas existentes. Estudios como el de Briel et al. (2022) muestran que las diferencias no solo se observan en los resultados laborales, sino también en las expectativas: las mujeres, desde etapas universitarias, anticipan menores ingresos que los hombres. Estas desigualdades en expectativas pueden influir en las decisiones profesionales futuras y reproducir las brechas observadas en participación y salarios. Si bien investigaciones como la de Fernandes et al. (2021) han avanzado en identificar los determinantes de estas expectativas, gran parte de la evidencia proviene de contextos europeos o estadounidenses. En países como México, donde las condiciones sociales y familiares son distintas, el papel de la familia y las restricciones percibidas en torno a la conciliación laboral-familiar podría ser un factor determinante en las trayectorias laborales que los estudiantes anticipan, perpetuando así las desigualdades de género.

A partir de esta evidencia, surge la necesidad de comprender cómo se forman las expectativas salariales en estudiantes universitarios dentro de este contexto. En particular, este estudio se pregunta: ¿Cómo influyen la información sobre el mercado laboral, la exposición a modelos a seguir y las condiciones familiares en la configuración de las expectativas salariales de estudiantes universitarios en México? Para responder a esta pregunta, se llevó a cabo un experimento de campo aleatorizado con la participación de 457 estudiantes universitarios de programas en Economía, Administración y Contaduría. El estudio se realizó en seis instituciones de educación superior en México: la Universidad Veracruzana, la Universidad Panamericana (campus Morelos y CDMX), El Colegio de México, la Universidad Nacional Autónoma de México y el Tecnológico de Monterrey. La aplicación se hizo directamente en las aulas, mediante enlaces y códigos QR que dirigían a la plataforma de encuestas SmartSurvey, donde se alojó el estudio completo.

El experimento consistió en una única intervención en línea y contempló tres grupos experimentales. En el grupo de tratamiento de información, los participantes recibieron datos sobre salarios observados al cuarto trimestre de 2024, basados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para su carrera específica (Economía, Administración o Contaduría) y segmentados por rangos de edad. El segundo grupo, tratamiento de modelos a seguir, fue expuesto a testimonios reales de mujeres profesionales exitosas que han logrado combinar su vida laboral y familiar. Estos testimonios fueron proporcionados de manera voluntaria y buscan funcionar como ejemplos a seguir (role models). Finalmente, el grupo de control no recibió ningún tipo de información adicional. La asignación a los grupos fue completamente aleatoria, realizada por la misma plataforma al momento de ingresar al sitio. El diseño experimental no contempló seguimiento posterior, por lo que la medición de expectativas se realizó inmediatamente después de la intervención. Los materiales completos utilizados en cada tratamiento se encuentran disponibles en el apéndice.

Dentro de los principales hallazgos, se observa una reducción significativa en las expectativas salariales de los estudiantes a mediano y largo plazo, atribuida principalmente a los hombres expuestos al tratamiento de ejemplos a seguir femeninos. Este ajuste a la baja podría deberse a una falta de identificación con los modelos presentados, lo que habría provocado que reconsideren sus trayectorias laborales futuras. En contraste, las mujeres no modificaron significativamente sus expectativas ante ninguno de los tratamientos. En cuanto a la oferta laboral esperada, se encuentran efectos positivos a largo plazo, lo cual podría interpretarse de dos maneras: por un lado, como una compensación ante menores ingresos esperados para mantener su nivel de bienestar, o bien, como una respuesta motivacional en la que los modelos femeninos exitosos incentivan una mayor disposición al trabajo. No obstante, los datos no permiten identificar con claridad si estos efectos sobre la oferta laboral provienen principalmente de hombres o mujeres.

Los resultados de este estudio sugieren que las expectativas salariales de los estudiantes universitarios en México no responden únicamente a la información objetiva del mercado, sino también a factores simbólicos y estructurales, como la identificación con modelos aspiracionales y las condiciones familiares percibidas. En particular, la reducción en las expectativas de los hombres expuestos a modelos femeninos exitosos revela tensiones en torno a las percepciones del mercado

laboral y los roles de género. Esto subraya la importancia de que las políticas educativas y laborales no se limiten a la difusión de datos, sino que también promuevan referentes diversos y alcanzables, adaptados a los contextos sociales de los jóvenes. Integrar estos elementos podría contribuir a cerrar brechas persistentes y a fomentar trayectorias más equitativas desde etapas formativas, especialmente en contextos como el mexicano.

El documento se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se presenta la revisión de literatura sobre participación laboral, expectativas salariales, normas sociales y la influencia de modelos a seguir. La sección 3 desarrolla el marco referencial, basado en el modelo consumo-ocio y su extensión para incorporar restricciones familiares. La sección 4 describe la metodología, incluyendo el diseño experimental, las variables analizadas y el procedimiento de análisis. En la sección 5 se presentan los resultados empíricos, diferenciando entre efectos promedio y heterogéneos. Finalmente, la sección 6 expone las conclusiones y la sección 7 contiene los anexos técnicos.

## **2. Revisión de Literatura**

En esta sección se presenta una revisión de la literatura reciente que aborda las principales explicaciones sobre la formación de expectativas laborales. Se discute cuáles son los factores que explican la manera en que hombres y mujeres anticipan sus trayectorias laborales.

### **2.1. Brecha en Participación laboral**

La participación laboral femenina ha incrementado significativamente en los últimos años tanto en economías desarrolladas como en países en desarrollo, como México. Sin embargo, es persistente la disparidad en salarios. De acuerdo con Klasen et al. (2021), para 2017 menos de la mitad de las mujeres mexicanas participaban en la fuerza laboral frente a casi el 80 % de los hombres, lo que situaba a México como una de los países con mayor brecha en participación de toda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Asimismo, diversas investigaciones muestran que el aumento en la participación laboral femenina se puede explicar mediante el incremento en el nivel de la escolaridad y la caída en las tasas de fecundidad tanto en México como en otros países (Bhalotra & Fernández, 2024; Klasen et al., 2021).

La evidencia sobre el comportamiento o tendencias de la brecha en participación laboral entre mujeres y hombres proviene de diversas investigaciones mediante encuestas, censos y datos administrativos. Por ejemplo Bhalotra y Fernández (2024) utilizan datos de alrededor de cinco décadas de información en México, usando enfoques clásicos de descomposición para cuantificar la contribución de diversos factores a esta disminución en la brecha laboral. Existen otros enfoques como el de Blau y Kahn (2017), donde implementan experimentos naturales para encontrar efectos causales. Estos autores analizan cómo la participación laboral femenina estadounidense se estancó después del año 2000, encontrando que, a diferencia de otros países desarrollados, Estados Unidos no había implementado de manera efectiva políticas de apoyo familiar (licencias parentales, servicios de cuidado infantil, etc.) las cuales permitieron que mujeres de los otros países pudieran incorporarse más fácil al mercado laboral.

En su conjunto, la evidencia empírica apunta a un mejor panorama pero con algunos matices. Es decir, sabemos que las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral tanto en México como en economías desarrolladas, la cual se ha incentivado mediante mejoras en los niveles de escolaridad femenina y menores niveles de responsabilidades domésticas relacionadas con la maternidad. Sin embargo, la brecha persiste, sugiriendo la influencia de normas sociales y de género que impiden una plena participación laboral, incluso cuando las mujeres cuentan con altos niveles de escolaridad y oportunidades laborales (Jayachandran, 2021).

A pesar de los avances y la abundante literatura sobre el tema, existen áreas que se desconocen con certeza y preguntas abiertas sobre la brecha en participación laboral, sobre todo cuando se compara a México otras economías. Por ejemplo, Bhalotra y Fernández (2024) encuentran que la educación y la caída en las tasas de fecundidad explican una parte del incremento en las tasas de participación laboral femenina, sin embargo, existe un componente importante no explicado que impulsó estos cambios. Una posible es la modificación de normas sociales o efectos generacionales que no se han identificado en la literatura de manera clara. En particular, el papel que juegan las normas sociales en la formación de expectativas salariales y, consecuentemente en la oferta laboral de las mujeres, no ha sido estudiado con suficiente detalle.

Por lo anterior, en las siguientes secciones se abordan distintos aspectos relacionados con las expectativas salariales, prestando especial atención a las diferencias de género y a los factores que las explican. Se examinan tanto determinantes individuales como el impacto de los ejemplos a seguir en las decisiones laborales, así como el papel de las normas sociales, los estereotipos y los roles familiares en la formación de expectativas diferenciadas entre hombres y mujeres.

## **2.2. Expectativas Salariales**

### **Diferencias de género en las expectativas salariales.**

La literatura ha mostrado que existe una brecha consistente en las expectativas salariales entre hombres y mujeres. Se observa que las mujeres anticipan menores ingresos que los hombres, a pesar de contar con características similares en términos de educación, preferencias y profesión. Algunos

estudios como Briel et al. (2022) y Kiessling et al. (2024), han documentado cómo estas diferencias comienzan y persisten en el tiempo desde la etapa universitaria. Estos hallazgos provienen principalmente de encuestas con enfoques tanto observacionales como experimentales, donde se les pide a los participantes que estimen su ingreso esperado al egresar e incluso más allá. Esto permite analizar la evolución de estas expectativas y contrastarlas con datos empíricos, obteniendo una alta correlación entre lo que esperan ganar y lo que se observa en el mercado.

De manera general, las mujeres no solo esperan ganar menos que los hombres, sino que los estudios como el de Fernandes et al. (2021) sugieren que ajustan sus expectativas en función de aspectos ajenos a sus características observables. Por ejemplo, la discriminación, normas sociales, entre otros factores intrínsecos. Es decir, incluso cuando las mujeres tienden las mismas características como educación, habilidades, entre otras, tienden a anticipar menores ingresos. Por lo tanto, una hipótesis para explicar esa brecha es que las mujeres internalizan ciertas barreras estructurales del mercado laboral (por ejemplo, sesgos de género o la expectativa de interrupciones por responsabilidades familiares) reflejando una restricción en sus aspiraciones salariales. Sin embargo, aún no queda claro si estas diferencias esperadas se convierten en decisiones laborales al momento de participar en el mercado laboral o si las mujeres ajustan sus aspiraciones en función de factores culturales y sociales específicos.

### **Factores que explican estas diferencias**

Las diferencias en expectativas salariales pueden explicarse mediante diversos factores, entre ellos se encuentran, aversión a la competencia, diferentes perspectivas del mercado laboral y normas sociales. Un ejemplo son estudios como Niederle y Vesterlund (2007) y Croson y Gneezy (2009) han mostrado que las mujeres tienden a evitar entornos altamente competitivos, lo que puede conllevar a mitigar sus aspiraciones salariales dado que optan por no competir o negociar mejores condiciones en términos de ingresos laborales.

En particular, el estudio de Niederle y Vesterlund (2007) es significativo porque permite comprender los mecanismos que existen detrás de las diferencias de género en expectativas. Se trata de un estudio experimental en el cual hombres y mujeres, con habilidades similares realizaron tareas

matemáticas sencillas bajo dos esquemas de pago: uno individual y otro competitivo. Una vez que participaron en ambos esquemas, se les permitió elegir en cuál esquema participarían una tercera vez. A pesar de no haber diferencias en desempeño, la mayoría de los hombres eligió el esquema competitivo, mientras que solo un 35 % de las mujeres hicieron lo mismo. Esta brecha no se explica por aversión al riesgo o bajo rendimiento, sino a la sobreconfianza de los hombres respecto a las mujeres en ambientes competitivos. Estos resultados son relevantes para el estudio de las expectativas salariales porque sugieren que las mujeres pueden prever trayectorias menos competitivas, tanto en términos salariales como laborales, no por una falta de habilidad, sino por su aversión a la competencia.

Estas conclusiones son similares a otros experimentos en los que se puede observar que las mujeres tienen una menor disposición a participar en estos entornos, incluso cuando cuentan con las mismas habilidades que los hombres (Croson & Gneezy, 2009). Lo anterior sugiere que las diferencias observadas no se explican por el desempeño, sino que las expectativas laborales reflejan tanto las desigualdades salariales de género presentes en el mercado laboral como los patrones de socialización que moldean la percepción de las propias capacidades y oportunidades de ascenso. No obstante, aún persiste el debate sobre si estas disparidades se originan exclusivamente en factores individuales o si, como argumenta Goldin (2014), existen elementos estructurales que las perpetúan y amplifican. Por ejemplo, horarios de trabajo poco flexibles o la expectativa de que las mujeres limiten su jornada laboral tras convertirse en madres pueden reforzar estas brechas.

A pesar los resultados anteriores, existen áreas que necesitan mayor enfoque e investigación. Esto es particularmente importante en países en vías de desarrollo, donde los estudios al respecto son escasos, sobre todo aquellos enfocados en las cuestiones que tienen que ver con los procesos de conciliar el trabajo (aspiraciones laborales) y la familia. De acuerdo con Goldin (2014) y Kiessling et al. (2024) se ha encontrado que las mujeres tienden a anticipar o presentar mayores dificultades para equilibrar sus vidas profesionales y familiares, lo que influye directamente en sus aspiraciones salariales y en la elección de carreras con menor demanda de tiempo dentro de sus industrias. Esto se ha comprobado mediante los estudios de Fernandes et al. (2021) donde las percepciones de barreras familiares y la carga del trabajo y cuidado doméstico es un factor que ajusta sus expectativas.

En el caso de Fernandes et al. (2021) se basa en una encuesta aplicada a 865 estudiantes universitarios en Suiza. En el artículo se estudia hasta qué punto los factores personales (planes familiares) y factores profesionales (industria esperada por ocupación) pueden explicar la brecha salarial en expectativas. Los autores encuentran que las mujeres reportan aspiraciones salariales que son sistemáticamente más bajas que las de los hombres. Mediante un enfoque causal se encuentra que, tras la exposición a información objetiva del mercado laboral, los hombres incrementan sus expectativas mientras que las mujeres no modifican sus expectativas; por lo tanto, se incrementa la brecha salarial en esa variable. Así mismo, se encuentra que al presentar o cuestionar a los hombres de manera anticipada sobre sus preferencias familiares antes que sus propias expectativas, los hombres terminaban internalizando esas preferencias y la brecha en expectativas disminuía, proporcionando evidencia de que los factores familiares pueden contribuir a explicar parte de la brecha en expectativas. En la actualidad, existe muy poca evidencia sobre si los estudiantes en países en desarrollo como México internalizan estos factores familiares y si estos a su vez actúan como una restricción que condiciona su senda profesional y por ende sus aspiraciones salariales Croson y Gneezy (2009).

### **2.3. Normas Sociales**

Las normas sociales se pueden entender como creencias colectivas sobre lo que un conjunto de personas o sociedades considera como normal o apropiado para el propio grupo (Bicchieri, 2005). En el contexto laboral estas normas pueden influir en lo que los hombres y mujeres esperan respecto al papel que jugarán en el ámbito profesional. En economías en desarrollo como México aún es aceptado asignar la responsabilidad del hogar y familia a las mujeres, mientras que el papel de proveedor se espera que se ejerza por los hombres, lo que puede limitar las aspiraciones laborales de las mujeres (Jayachandran, 2021)

#### **Normas sociales y brecha en expectativas salariales.**

Las normas sociales relacionadas con el género son un factor importante al momento de explicar diferencias sistemáticas en la expectativa laboral entre hombres y mujeres. Investigaciones como la de Briel et al. (2022) muestran cómo las mujeres tienden a subestimar sus salarios espe-

rados respecto a los hombres, esto se puede observar incluso cuando eliminamos características observables como la edad y promedio escolar.

Mediante los estudios de Briel et al. (2022) y Kiessling et al. (2024) encontramos que las estudiantes alemanas esperan ganar al iniciar su carrera profesional entre un 5-15 % menos que los hombres, además de que la brecha salarial en expectativas suele ser consistente con los resultados salariales observados en el mercado. De acuerdo con Kiessling et al. (2024) las mujeres no solo esperan salarios más bajo al iniciar su carrera profesional, sino que esperan existan brechas persistentes durante su carrera laboral. Este estudio vincula estos resultados con diferencias de género en la negociación de los salarios: las mujeres planean realizar negociaciones salariales más bajas y perciben contar con un poder de negociación menor que el de los hombres. Esta menor percepción del poder de negociación en el estudio explica alrededor del 15 % de la brecha en expectativas inicial.

Estas diferencias en expectativas sugieren que las mujeres internalizan estereotipos y normas, que terminan ocasionando que condicionen sus salarios esperados de forma más estricta que los hombres. De acuerdo con Briel et al. (2022) esa parte no explicada de la brecha en expectativas puede ser explicada por creencias sesgadas. Es decir, subestiman su propio potencial con respecto al de los demás, lo que impacta sus aspiraciones. Esto se puede interpretar como una norma social, donde está normalizado que ganes menos en un futuro por tener un determinado género.

A pesar de que se ha encontrado que de forma sistemática y consistente las mujeres tienden a tener menores expectativas laborales que los hombres y que las normas sociales juegan un papel importante en esas disparidades, un punto importante que aún no queda claro en la literatura y sobre todo en el contexto de países en desarrollo como México, es cómo y cuándo se internalizan esas normas de género.

### **Estereotipos y roles familiares.**

De acuerdo con Porter y Serra (2020) las normas sociales inciden tanto de manera directa como indirecta en las expectativas salariales, por ejemplo, de manera indirecta a través de la selección de carrera la cual influye significativamente en los ingresos esperados en ese contexto (estereotipos).

De manera directa puede ser mediante los roles familiares tradicionales, donde es visto como norma que las mujeres interrumpan su carrera profesional para cuidar hijos o familiares, ocasionando que tiendan a equilibrar de forma forzada su vida laboral y familiar.

Esto se ha demostrado normalmente en estudios como en el de Barigozzi et al. (2017) donde sostienen que las mujeres jóvenes internalizan desde edades tempranas la necesidad de conciliar trabajo y familia, lo que las lleva a ajustar sus expectativas laborales a la baja. Dicho de otra forma, las normas sociales mediante los estereotipos y roles familiares influyen tanto en la elección de carrera y por ende, en las expectativas laborales. Esto no significa que las estudiantes no puedan esperar mejores resultados en el mercado laboral, sino que en la mayoría de los casos no logran visualizar de manera tangible las mejores opciones de su entorno.

Por último, no es claro en el caso de México sobre en qué parte del proceso educativo se consolidan estas disparidades de género y si los efectos de las intervenciones pueden lograr ser duraderos o esporádicos.

## **2.4. Ejemplos a seguir (Role Model)**

El resultado anterior sugiere que las preferencias familiares, relacionadas con las normas sociales, impactan en las expectativas salariales de hombres y mujeres. Esto abre la posibilidad a que políticas que reten esas normas sociales tengan algún impacto en lo que hombres y mujeres esperan del mercado laboral. Una manera de hacer eso es a partir de la presentación de ejemplos a seguir. La presencia de ejemplos a seguir impacta de forma importante en las aspiraciones profesionales y laborales para aquellos individuos que tienen menos información sobre el entorno del mercado laboral (Porter & Serra, 2020). Se ha encontrado evidencia de que los estudiantes expuestos a modelos exitosos tienden a elevar sus aspiraciones y considerar trayectorias profesionales más ambiciosas. De acuerdo con Koeu y Espinoza Garcia (2024) la exposición a ejemplos a seguir femeninos exitosos ha demostrado incrementar la participación femenina en sectores que tradicionalmente son dominados por hombres. Estos hallazgos provienen de estudios experimentales en los que se introduce información sobre profesionales exitosos a estudiantes y se analizan las decisiones

de participar en carreras, desafiando las normas sociales y estigmas culturales, así como las propias aspiraciones salariales (Porter & Serra, 2020).

De manera particular, el estudio de Porter y Serra (2020) encuentra que la exposición a ejemplos a seguir femeninos influye en las decisiones académicas que tomaron las estudiantes. Se trata de un estudio experimental en la Universidad de Yale, donde se llevaron a cabo sesiones y pláticas con economistas exitosas, las cuales aumentaron la probabilidad de que las mujeres eligieran la carrera de economía, sin afectar la participación de los hombres. Esto muestra que intervenciones de este tipo pueden mitigar los estereotipos de género, lo cual es relevante para impactar las expectativas salariales. Es decir, al incrementar o incentivar la participación femenina en áreas con salarios esperados altos, en donde suelen ser minorías, se podría incidir en las expectativas y salarios observados a los cuales pueden acceder gracias a la intervención.

Además, estudios basados en encuestas han identificado que los estudiantes con acceso a ejemplos a seguir muestran mayor confianza en la toma de decisiones laborales (Koeu & Espinoza Garcia, 2024). La literatura sugiere que los modelos a seguir pueden ayudar como un mecanismo para reducir las disparidades en expectativas y sendas laborales, ayudando a los estudiantes a visualizarse en posiciones con un mejor desarrollo profesional y laboral. Lo que aún no es claro, es si estos efectos se mantienen en el largo plazo o si la presencia de modelos a seguir puede ayudar a mitigar factores estructurales, como la discriminación en el mercado laboral. Además, no existe suficiente evidencia dentro del contexto mexicano, donde las brechas de género persisten y la representación femenina en ciertos campos académicos es limitada.

### 3. Marco Referencial e Hipótesis

#### 3.1. Modelo consumo-ocio (Wickens 2012)

Para aclarar las ideas centrales de la tesis, utilizamos una extensión del modelo tradicional de consumo-ocio intertemporal. Para esto me baso en un modelo simple presentado por Wickens (2012). En este modelo existe un agente representativo el cual reparte su tiempo entre trabajo ( $L_t$ ) y ocio ( $N_t$ ), por lo que debe elegir cómo repartir su tiempo. Mientras más consume, más trabajo debe utilizar, reduciendo su tiempo libre (ocio). La cantidad de consumo ( $C_t$ ) y trabajo ( $L_t$ ) se determina por la interacción entre las preferencias del individuo y su restricción intertemporal. El modelo de Wickens (2012) parte de los siguientes supuestos:

1. Horizonte infinito: el individuo vive infinitamente y en cada periodo debe elegir entre  $C_t$  y  $N_t$ .
2. Preferencias intertemporales: el individuo maximiza con una tasa de descuento exponencial su utilidad:  $\sum_{t=0}^{\infty} \beta^t u(C_t, N_t)$
3. La utilidad es creciente en  $C_t$  y  $N_t$ :  $u_C > 0, u_N > 0$
4. Cóncava en ambos argumentos:  $u_{CC} \leq 0, u_{NN} \leq 0$
5. No hay incertidumbre.
6. El individuo cuenta con una unidad de tiempo total, tal que  $1 = N_t + L_t$
7. El individuo trabaja por un salario real constante  $w$ .
8. Tiene acceso a mercados de activos  $A_t$  con retornos constantes  $r$ .
9. El consumo y el ahorro se deben ajustar al ingreso laboral.
10. Respeto la condición de No-Ponzi:  $\lim_{t \rightarrow \infty} \frac{A_t}{(1+r)^t} = 0$ . Esto quiere decir que en el largo plazo el individuo no contará deudas ni excedentes.

La restricción intertemporal tomando en cuenta la restricción de no Ponzi (condición de transversalidad) es:

$$C_t + A_{t+1} = w(1 - N_t) + (1 + r)A_t \quad (1)$$

Donde:

1.  $A_t$ : activos que posee al inicio del periodo.
2.  $A_{t+1}$  Ahorro para el siguiente periodo.

El individuo busca maximizar:

$$\max_{\{C_t, N_t\}} \sum_{t=0}^{\infty} \beta^t u(C_t, N_t) \quad (2)$$

Aunque está implícita en (1) la restricción de tiempo del individuo es :

$$N_t = 1 - L_t \quad (3)$$

Aunque Wickens (2012) resuelve el modelo vía Lagrange , en este estudio se propone utilizar programación dinámica para resolver el problema intertemporal de consumo y ocio en horizonte infinito. Esta metodología permite representar de forma recursiva la decisión del agente, facilitando la derivación rigurosa de la ecuación de Euler y la condición de primer orden asociada a la oferta laboral. Definimos la función valor como:

$$V(A_t) = \max_{\{C_t, N_t\}} u(C_t, N_t) + \beta V(A_{t+1}) \quad (4)$$

Sujeto a la ecuación de activos (1), despejando obtenemos:

$$A_{t+1} = (1 - N_t)w + (1 + r)A_t - C_t \quad (5)$$

$$A_{t+2} = (1 - N_{t+1})w + (1 + r)A_{t+1} - C_{t+1} \quad (6)$$

**Condiciones de primer orden.**

**Con respecto a  $C_t$ :**

$$u_C(C_t, N_t) = \beta V'(A_{t+1}) \quad (7)$$

Y usando que:

$$V'(A_{t+1}) = (1 + r)u_C(C_{t+1}, N_{t+1}) \quad (8)$$

Se obtiene la ecuación de Euler:

$$u_C(C_t, N_t) = \beta(1 + r)u_C(C_{t+1}, N_{t+1}) \quad (9)$$

**Si derivamos con respecto a  $N_t$**

$$\frac{\partial V}{\partial N_t} = u_N(C_t, N_t) - \beta w V'(A_{t+1}) = 0 \quad (10)$$

$$\Rightarrow u_N(C_t, N_t) = \beta w(1 + r)u_C(C_{t+1}, N_{t+1}) \quad (11)$$

$$\Rightarrow \frac{u_N(C_t, N_t)}{u_C(C_t, N_t)} = w \quad (12)$$

Por lo tanto, con (12) obtenemos la condición de oferta laboral. Esta condición nos dice que en equilibrio, las unidades de consumo en términos de utilidad que el individuo está dispuesto a intercambiar por ocio, deben ser igual al costo de oportunidad de no trabajar ( $w$ ). Aquellas personas que valoren de mayor manera el ocio, tienden a ofertar menos horas de trabajo, por lo que requieren un salario más alto.

### 3.2. Una extensión al modelo consumo-ocio

Partiendo de los mismos supuestos del modelo anterior. Ahora se añade un componente adicional a la restricción temporal de los individuos. Denominamos ( $F_t$ ) a la fracción de tiempo que se dedica a cuestiones familiares, las cuales distinguiremos del ocio. De este modo, que el tiempo se reparte como:

$$N_t = 1 - F_t - L_t \quad (13)$$

La nueva función de utilidad que buscará maximizar el individuo es:

$$\max_{\{C_t, N_t, F_t\}} \sum_{t=0}^{\infty} \beta^t u(C_t, N_t, F_t) \quad (14)$$

Utilizando de nuevo el enfoque de programación dinámica, sabemos que la función valor se define como:

$$V(A_t) = \max_{\{C_t, N_t\}} u(C_t, N_t) + \beta V(A_{t+1}) \quad (15)$$

Sujeto a la restricción presupuestaria:

$$A_{t+1} = (1 - N_t - F_t)w + (1 + r)A_t - C_t \quad (16)$$

$$A_{t+2} = (1 - N_{t+1} - F_{t+1})w + (1 + r)A_{t+1} - C_{t+1} \quad (17)$$

Donde (17) es (16) adelantada un periodo.

### Condiciones de primer orden.

#### Derivando con respecto a $C_t$

Por el desarrollo del modelo base sabemos que :

$$u_C(C_t, N_t, F_t) = \beta(1 + r)u_C(C_{t+1}, N_{t+1}, F_{t+1}) \quad (18)$$

Es exactamente la misma ecuación de Euler, pero con la nueva función de utilidad.

#### Derivando con respecto a $N_t$

Ocurre algo similar con el modelo anterior, y nos dice que en equilibrio un individuo estará dispuesto a sacrificar consumo por ocio hasta el punto en que la utilidad marginal que le genere una unidad adicional de ocio sea igual al costo de oportunidad de no trabajar.

$$\frac{\partial V}{\partial N_t} = u_N(C_t, N_t, F_t) - \beta w V'(A_{t+1}) = 0 \quad (19)$$

$$\Rightarrow u_N(C_t, N_t, F_t) = \beta w (1 + r) u_C(C_{t+1}, N_{t+1}, F_{t+1}) \quad (20)$$

$$\Rightarrow w = \frac{u_N(C_t, N_t, F_t)}{u_C(C_t, N_t, F_t)} \quad (21)$$

#### Derivando con respecto a $F_t$

Ahora consideraremos la utilidad marginal que le genera al individuo dedicar tiempo a su fa-

milia tanto para cubrir esparcimiento como responsabilidades.

$$\frac{\partial V}{\partial F_t} = u_F(C_t, N_t, F_t) - \beta w V'(A_{t+1}) = 0 \quad (22)$$

$$\Rightarrow u_F(C_t, N_t, F_t) = \beta w (1+r) u_C(C_{t+1}, N_{t+1}, F_{t+1}) \quad (23)$$

$$\Rightarrow w = \frac{u_F(C_t, N_t, F_t)}{u_C(C_t, N_t, F_t)} \quad (24)$$

Como podemos observar con (24) y (21), en equilibrio la utilidad marginal que obtiene un individuo por el ocio y el tiempo en familia es la misma. Sin embargo, si comparamos diferentes individuos observamos que para un salario de equilibrio  $w$ , aquellos que les genera mayor utilidad el tiempo en familia ofertarán menos horas de trabajo. Por lo que las restricciones familiares pueden jugar un papel fundamental en la participación laboral y en los salarios percibidos por distintos individuos. Del modelo extendido podemos notar que:

$$w = \frac{u_F(C_t, N_t, F_t)}{u_C(C_t, N_t, F_t)} = \frac{u_N(C_t, N_t, F_t)}{u_C(C_t, N_t, F_t)} \quad (25)$$

Entonces, para un mismo salario  $w$ , si un individuo  $i$  valora más el tiempo familiar que otro individuo  $j$ :

$$\frac{u_{F,i}}{u_{C,i}} > \frac{u_{F,j}}{u_{C,j}} \Rightarrow F_i > F_j \quad \text{y} \quad N_i < N_j$$

Esto quiere decir que el individuo  $i$  trabajará menos que  $j$  para ese mismo salario. Esto conlleva a:

$$wN_i < wN_j \quad (26)$$

Para un mismo salario, el individuo  $i$  estará dispuesto a trabajar  $N_i$ , en consecuencia, su ingreso laboral será menor que el individuo  $j$ . Además, al brindar información respecto a los salarios observados del mercado laboral, puede alterar la valoración relativa del tiempo de los individuos (Jensen, 2010).

### **3.3. Hipótesis**

De lo anterior, se formulan las siguientes hipótesis:

- H1 La exposición a ejemplos a seguir permite desafiar las normas sociales, lo cuál contribuye a reducir disparidades de género en las expectativas laborales.
- H2 Recibir información sobre el mercado laboral tiene un impacto positivo en las expectativas salariales y laborales de los estudiantes universitarios.

Estas hipótesis fueron preregistradas en aspredicted.

## 4. Metodología

### 4.1. Diseño Experimental

El presente estudio tiene como objetivo responder la siguiente pregunta de investigación: **¿Cómo afectan la información sobre el mercado laboral y las normas sociales a las expectativas de salario y trabajo de los estudiantes universitarios en México?** Para ello se aplicaron cuestionarios a estudiantes de cuatro universidades en México: Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Veracruzana, Instituto Autónomo de Morelos y El Colegio de México. Dentro de las carreras de Economía, Administración y Contaduría. Se visitó a los alumnos en las aulas y la aplicación fue en línea. El acceso se otorgó por medio de enlaces y códigos QR. El estudio se realizó en la plataforma Smartsurvey.

El primer tratamiento se estratificó por carrera. Por lo tanto, cada carrera tenía un instrumento que se diferenciaba únicamente por un tratamiento (información). Una vez que cualquier alumno ingresaba al sitio, se asignaba aleatoriamente a cualquiera de los siguientes grupos experimentales:

1. **Tratamiento de Información:** Se presentan salarios observados en el último trimestre de 2024 con base en la ENOE para economía, contaduría y administración para rangos de edad distintos en una sola gráfica. Además, se brinda información de manera gráfica sobre la proporción de hombres y mujeres activos en el mercado laboral por carrera. El tratamiento se estratificó. Es decir, que la información de salarios y participación se presentó de forma diferenciada a cada carrera.
2. **Tratamiento de Ejemplos a Seguir:** Se presentan testimonios de mujeres exitosas que han logrado equilibrar su vida profesional y familiar. Estas mujeres realmente existen y de forma voluntaria otorgaron su testimonio.
3. **Control:** No se proporciona ningún tipo de información adicional.

El experimento se realizó en una sola intervención, no se evaluaron respuestas posteriores a la intervención. En el apéndice se presentan estos materiales. El estudio se realizó en Smart Survey, una herramienta especializada en el diseño e implementación de encuestas.

## 4.2. Variables dependientes y medición

Las variables que consideramos como dependientes son las expectativas salariales y la oferta esperada de trabajo:

1. Expectativa salarial al egresar
2. Expectativa salarial 10 años después de egresar.
3. Expectativa salarial 20 años después de egresar.
4. Oferta esperada de trabajo (en horas diarias) al egresar.
5. Oferta esperada de trabajo (en horas diarias) 10 años después de egresar.
6. Oferta esperada de trabajo (en horas diarias) 20 años después de egresar.

La medición de las expectativas salariales se ejecutó a través de estimación de intervalos, similar al enfoque descrito por Fernandes et al. (2021). Se les pidió a los estudiantes que eligieran el ingreso mensual que consideran ganar en distintos horizontes temporales. Para esto, los grupos se establecieron con incrementos de 5,000 pesos y 10,000 pesos mexicanos de \$ 0 a \$ 100,000. Esta estructura facilita la encapsulación de la diversidad de expectativas, y disminuye la probabilidad de redondear las inexactitudes o inflar las respuestas abiertas. Además, se transformaron las expectativas salariales en logaritmos para el análisis estadístico y econométrico. En el caso de la oferta laboral esperada, se pidió a los estudiantes que especificaran la cantidad de horas que serían susceptibles de trabajo diariamente en varios plazos. A diferencia de las expectativas salariales, esta variable es discreta, con opciones que van desde 0 hasta 24 horas. Este formato se eligió porque la unidad de análisis (horas diarias) es acotada, por lo que no fue necesario incluir intervalos.

## 5. Características de los participantes y análisis

Los participantes eran estudiantes de economía, contabilidad y administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Veracruzana y la Universidad Politécnica de Morelos. Como medida inicial, se contactó a ciertos profesores para la oportunidad de participar en el estudio durante el horario de clase.

Para determinar el número de participantes necesarios para encontrar un efecto de al menos 10 % en las expectativas salariales, se realizó un cálculo del poder estadístico bajo los siguientes supuestos:

1. Se asumió una media del salario esperado de 3579 EUR. Una desviación estándar de 1908 EUR, reportadas por Briel et al. (2022).
2. La desviación estándar en términos de su logaritmo natural es aproximadamente 0.4.
3. El efecto mínimo es de 10 % equivalente a un 0.095 en logaritmos.
4. Nivel de significancia: 0.05
5. Poder estadístico: 0.80

El cálculo realizado utilizando el comando `power twomeans` de Stata, indicó que se requieren al menos 280 participantes para cada grupo. A los participantes se les informó que se trataba de una investigación sobre expectativas laborales. Una vez que ingresaban al enlace, se les presentó una carta de consentimiento informado en donde, aquellos que aceptaron participar continuaron automáticamente con el cuestionario, mientras que quienes rechazaron el consentimiento fueron dirigidos a una finalización inmediata del instrumento, sin acceder a ninguna pregunta adicional. Solamente los participantes que aceptaron el consentimiento fueron aleatorizados de manera automática entre los distintos grupos experimentales. Con eso se puede mitigar o eliminar el incumplimiento. Además se asegura que el tratamiento a quienes aleatoriamente fueron asignados al mismo (Angrist & Pischke, 2009). Asimismo, respondieron si se comprometían a leer con atención y contestar honestamente. Se agrega el cuestionario en el apéndice.

Posterior a la recolección de los datos, el siguiente paso fue la limpieza de los mismos. En primer lugar, se codificaron las respuestas, de manera que puedan ser utilizadas como variables, tanto las de control como las dependientes. Para identificar a los participantes dentro de cada grupo de control se construyó una variable categórica (grupo\_trat). Esta variable tomaba el valor de 0 para el grupo de control, 1 para el grupo de tratamiento de información y 2 para el tratamiento de ejemplos a seguir. En el caso de los estudiantes que se asignaron aleatoriamente al tratamiento 1 tenían preguntas que el control no tenía y el tratamiento 2 tampoco. El tratamiento 2 también tenía una pregunta propia, mientras que el control no contaba con nada adicional. Con base en esta estructura diferenciada, fue posible construir correctamente la variable grupo\_trat que identifica el grupo experimental de cada individuo.

Variable	Control (N=162)		Tratamiento de información (N=146)		Tratamiento de role model (N=149)		
	Media	Media	Dif	p-valor	Media	Dif	p-valor
<b>Características personales</b>							
Edad	20.72 (0.15)	20.79 (0.17)	-0.06	0.776	20.83 (0.26)	-0.10	0.729
Promedio	8.40 (0.09)	8.39 (0.10)	0.02	0.899	8.51 (0.08)	-0.10	0.372
Sexo (mujer)	0.49 (0.039)	0.51 (0.040)	-0.02	0.783	0.37 (0.039)	0.12	0.031**
Foráneo	0.36 (0.037)	0.31 (0.037)	0.05	0.328	0.31 (0.037)	0.05	0.328
Trabaja	0.30 (0.036)	0.34 (0.038)	-0.04	0.439	0.31 (0.037)	-0.01	0.872
Rural	0.28 (0.035)	0.23 (0.034)	0.05	0.299	0.26 (0.035)	0.02	0.708
<b>Características familiares</b>							
Edad madre	46.67 (0.60)	47.43 (0.49)	-0.76	0.333	47.23 (0.78)	-0.56	0.566
Edad padre	49.20 (0.91)	49.67 (0.95)	-0.47	0.721	49.76 (1.01)	-0.56	0.680
Espera tener hijos	2.40 (0.074)	2.29 (0.074)	0.11	0.309	2.37 (0.077)	0.02	0.826
Espera estar a cargo de padres	0.64 (0.037)	0.60 (0.039)	0.04	0.411	0.55 (0.040)	0.09	0.102
Espera estar a cargo de otros familiares	0.13 (0.026)	0.12 (0.026)	0.01	0.776	0.17 (0.030)	-0.04	0.299
Valora Familia sobre Trabajo	0.62 (0.038)	0.62 (0.039)	0.00	0.986	0.63 (0.039)	-0.01	0.920
Preferencia por equilibrio T-F	0.05 (0.017)	0.05 (0.018)	-0.00	0.889	0.05 (0.018)	-0.00	0.889
<b>VARIABLES CATEGÓRICAS (p-valores del test chi-cuadrado)</b>							
Número de hermanos				0.439			0.527
Percepción ingreso propio				0.527			0.154
Percepción ingreso padres				0.603			0.070*
Educación madre				0.290			0.273
Trabajo madre durante infancia				0.133			0.920
Carrera universitaria				0.647			0.986
Universidad				0.318			0.558

\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01. Para variables categóricas se reporta sólo el p-valor del test chi-cuadrado.

Cuadro 1: Balanceo de controles por grupo de tratamiento con errores estándar

Así, la base cuenta con 457 observaciones en total. 146 son del tratamiento 1, 149 del tratamiento 2 y 162 del control. En el cuadro 1 se muestra el balance de las características personales, familiares, responsabilidades esperadas, preferencias familiares, laborales y aspiraciones de posgrado. Se comparan las medias entre el grupo de control y cada grupo de tratamiento.

De manera general, podemos observar que las características se encuentran balanceadas entre el grupo de tratamiento 1 y el control. En el caso de grupo de tratamiento 2, la variable sexo presenta una diferencia significativa al 5%. La edad promedio de los participantes es aproximadamente 20 - 21 años, con un promedio académico de 8.4 sobre 10 aproximadamente. Alrededor del 28% han vivido la mayor parte de su vida en asentamientos rurales y el 30% trabaja. En general, todas las características en ambos grupos se encuentran muy bien balanceadas, por lo que podremos continuar con nuestro análisis causal.

### **5.0.1. Oferta laboral esperada**

Previo a la presentación del análisis causal se presentan aquí resultados descriptivos para toda la muestra. Los datos de la oferta esperada fueron obtenidos en el estudio preguntando la oferta deseada para determinados niveles salariales y distintos horizontes temporales. De manera inicial, se busca visualizar las diferencias en la oferta laboral esperada entre hombres y mujeres. Para ello se aplicó una técnica de suavizado no paramétrica (LOWESS). Esta permitió identificar tendencias de forma flexible sin imponer una estructura funcional específica (Härdle, 1990).

De acuerdo con la figura 1, podemos notar que tanto hombres como mujeres esperan ofrecer mayores horas de trabajo a mayor salario esperado, lo cual es congruente con la teoría microeconómica tradicional. Además, los hombres estarán dispuestos a ofertar mayores horas de trabajo respecto a las mujeres a mayores salarios esperados (la brecha en participación esperada tiende a incrementarse en niveles altos de la distribución salarial esperada). Este patrón podría explicarse por diferencias en las elasticidades de oferta laboral entre géneros, anticipaciones de mayores restricciones familiares futuras entre mujeres, o diferencias en las preferencias por el equilibrio trabajo-familia. Por otro lado, tanto hombres como mujeres estarán dispuestos a trabajar cada vez menos a medida que el tiempo avanza. Esto podría explicarse en la manera en que valoran más el ocio o el tiempo en familia, un incremento en las responsabilidades familiares o a la fatiga laboral

que esperan tener.

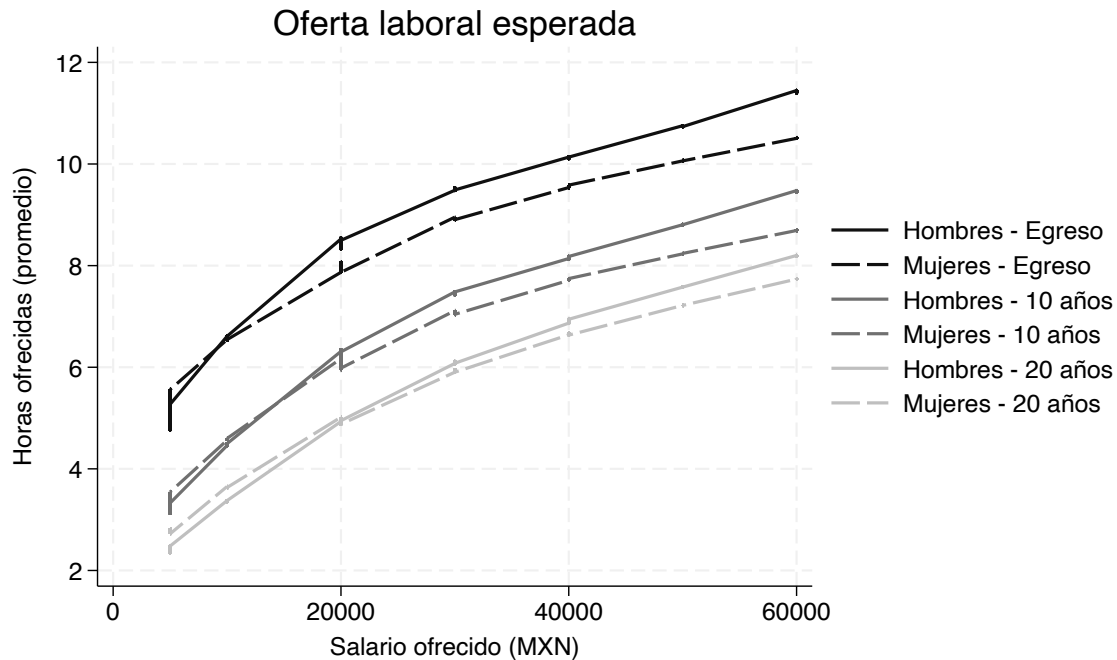


Figura 1: Relación entre salario esperado y oferta laboral esperada (horas promedio) por sexo y horizonte temporal. Suavizado por LOWESS. Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento.

### Oferta laboral por preferencias familiares

En el cuadro 5, podemos observar que tanto hombres como mujeres valoran altamente que su trabajo les permita pasar tiempo en familia; la diferencia entre géneros no es significativa ( $p = 0.347$ ). Sin embargo, en la figura 2 podemos observar que aquellos individuos que valoran considerablemente el tiempo en familia esperan ofertar menos horas que aquellos que no le dan importancia a esta dimensión.

Lo anterior es más evidente en las expectativas laborales al egresar, donde se observa una mayor diferencia entre aquellos que valoran más el tiempo en familia y aquellos que no. Estos hallazgos son consistentes con los resultados del modelo extendido de consumo-ocio, en particular la expresión (24). A medida que avanza el tiempo, observamos de nuevo una caída en la oferta esperada y, además, la brecha en participación por preferencias del tiempo dedicado a la familia se hace cada vez menor.

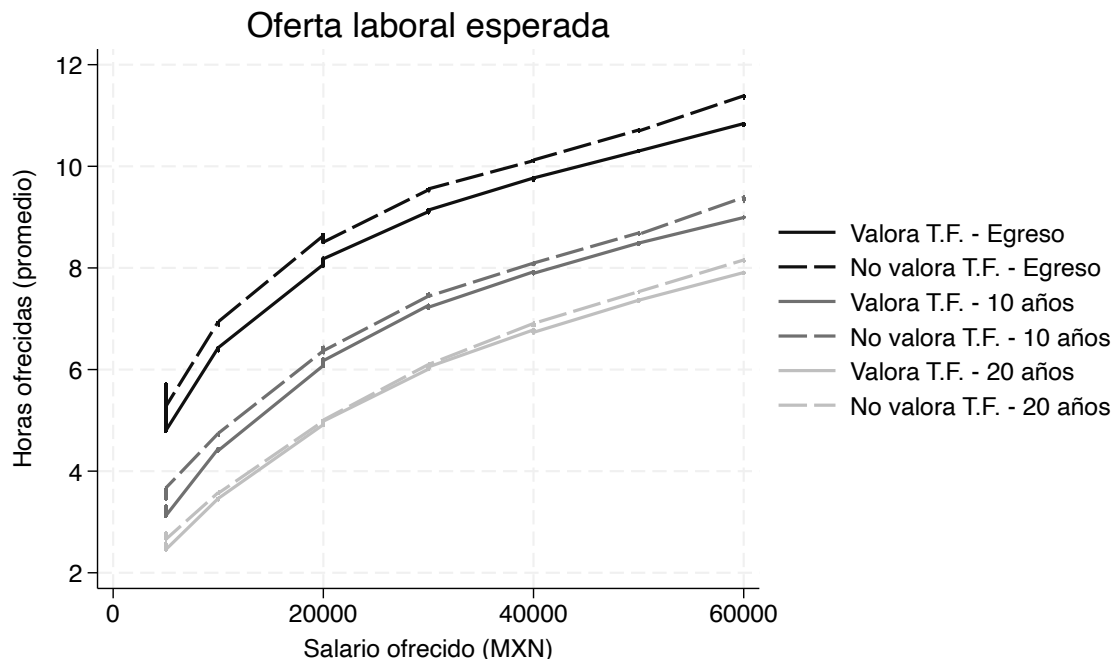


Figura 2: Relación entre salario esperado y oferta laboral esperada para aquellos que valoran o no el tiempo en familia. Suavizado por LOWESS. Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento.

Para identificar a los individuos que valoran más el tiempo en familia, se construyó una variable dicotómica a partir de la pregunta principal. La cual consiste en ordenar de manera descendente 7 factores que se pueden considerar al momento de elegir un empleo. La variable dicotómica se activa cuando el tiempo en familia ocupa alguno de los tres primeros lugares.

### 5.0.2. Expectativas salariales

A continuación, analizamos los salarios esperados de los participantes. Al igual que en la oferta esperada de trabajo, se tienen tres cohortes temporales: al egresar, 10 años después y 20 años después del egreso. Se utilizó el logaritmo de las expectativas salariales. En la figura 3, observamos el cálculo de la distribución de las expectativas salariales mediante la función kernel en logaritmos. El salario promedio esperado de los participantes es de \$13453 al egresar, \$29952 diez años después y \$46960 veinte años después (Ver Cuadro 15 en el Anexo). En primer lugar, se observa que, a medida que incrementa el horizonte temporal, las expectativas salariales aumentan considerablemente. Sin embargo, podemos observar cierto optimismo moderado, ya que las curvas no se alejan

demasiado.

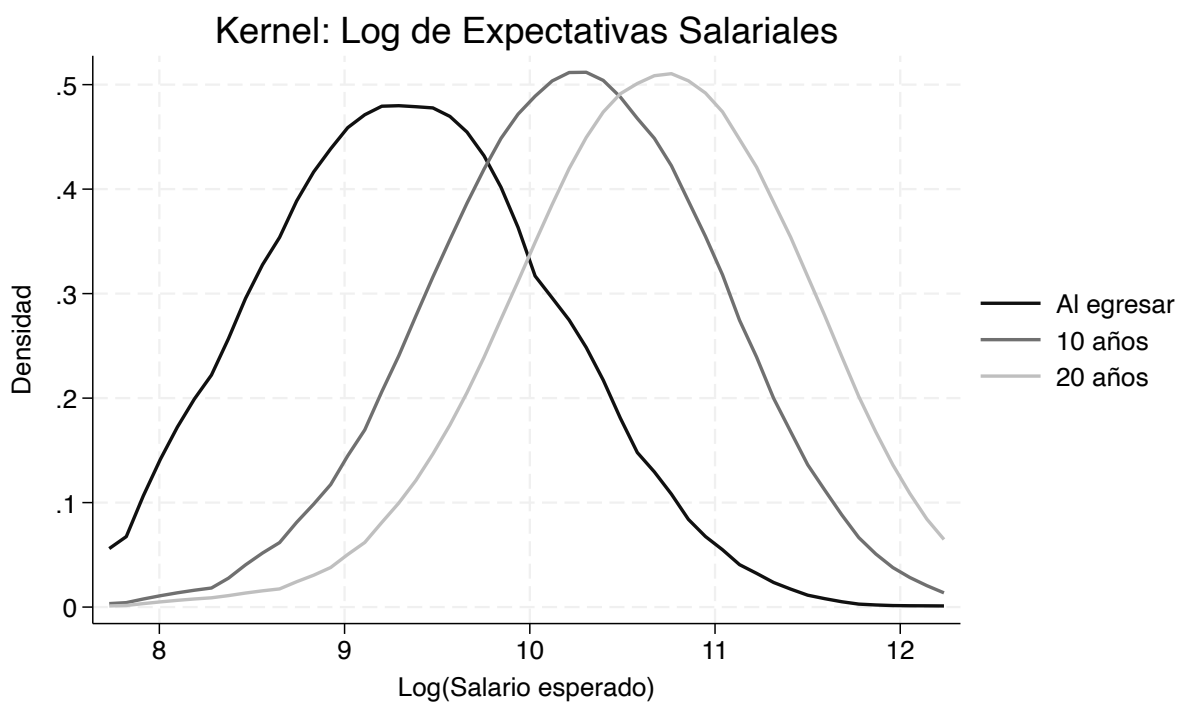


Figura 3: Distribución del logaritmo del salario esperado al egresar, a 10 años y a 20 años Nota: Se presentan estimaciones de densidad Kernel del logaritmo del salario esperado. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 4, es fácil observar que casi todos los participantes (excepto las mujeres de Administración) subestiman sus salarios esperados al momento de egresar. Diez años después de egresar se observa que todos, sin distinción, sobrestiman sus salarios. Esto puede sugerir una mayor sobreconfianza en el futuro, lo mismo ocurre a veinte años después de egresar. Si bien existen disparidades de género en las tres carreras, economía es donde se nota la mayor desigualdad en favor de los hombres. Mientras que en Administración las diferencias en expectativas entre hombres y mujeres son mucho menores (incluso en favor de las mujeres al egresar).

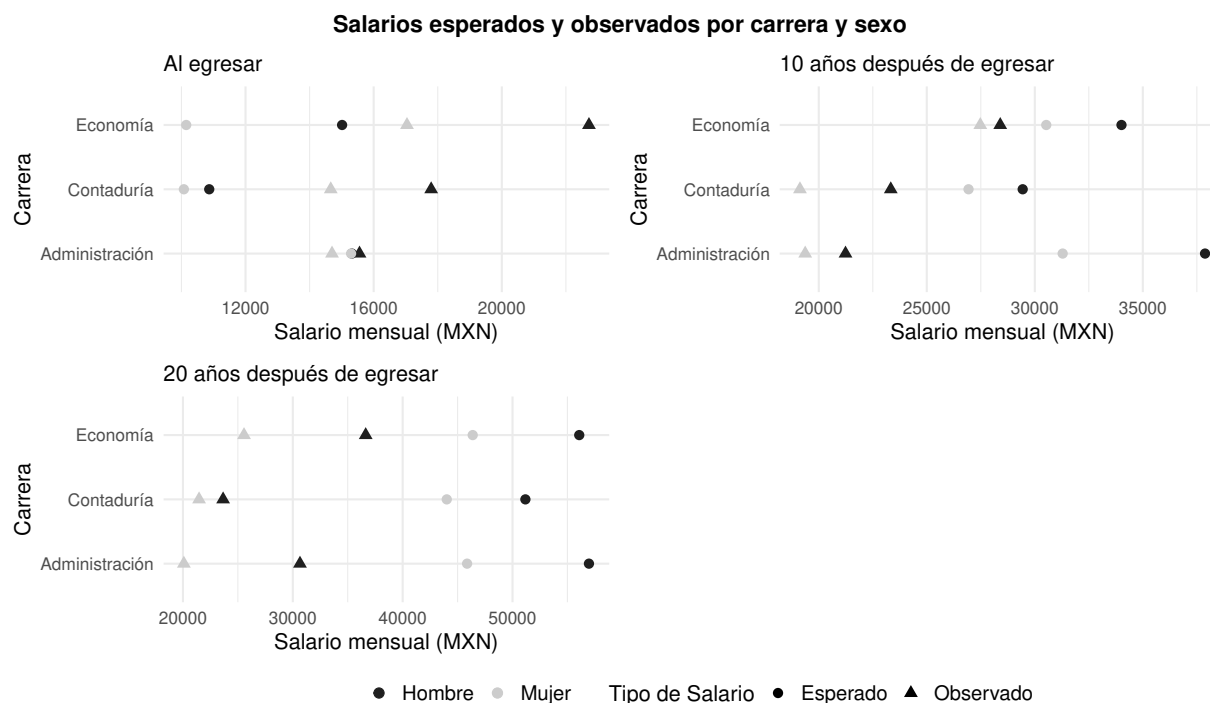


Figura 4: Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento y ENOE.

### Brecha de género en expectativas salariales.

De acuerdo con la figura 5, parece existir una ligera brecha en expectativas que se mantiene de forma sistemática en cada periodo, dado que las distribuciones salariales de las mujeres tienden a estar un poco más a la izquierda que la de los hombres. Sobre todo en las expectativas de 20 años después de egresar, los niveles más altos y bajos de cada distribución son donde podemos observar fácilmente esta diferencia.

Por lo tanto, la brecha en expectativas no es constante a lo largo de la distribución. La diferencia en expectativas salariales entre hombres y mujeres en los niveles bajos y altos de la distribución, sugiere que existe *suelo pegajoso* y *techo de cristal*. En la parte inferior, las mujeres prevén sendas salariales más limitadas, mientras que en la parte superior, las mujeres tienden a esperar con menor probabilidad los salarios más altos.



Figura 5: Distribución del logaritmo del salario esperado al egresar, a 10 años y a 20 años Nota: Se presentan estimaciones de densidad Kernel del logaritmo del salario esperado.

A continuación se muestran los resultados del cálculo de la diferencia salarial en expectativas entre hombres y mujeres. Se muestran 3 modelos <sup>1</sup> para cada horizonte: modelo sin controles, con controles personales y con controles familiares.

El coeficiente de la variable sexo sobre las expectativas salariales es la estimación de la brecha en logaritmos. Al momento de egresar, las mujeres ganan en promedio un 9.97 %, 9.88 % y 9.06 % menos que los hombres, respectivamente, para cada modelo. Esta diferencia es estadísticamente significativa en los modelos sin controles y con controles personales. En el horizonte de 10 años después de egresar, las mujeres esperan ganar aproximadamente 13.3 % menos que los hombres cuando no se controla por otras variables. Esta brecha se reduce a 9.9 % al incluir controles por características personales, y a 8.3 % cuando además se consideran factores familiares. La disminución en la magnitud de la brecha sugiere que parte de la diferencia en expectativas salariales se explica por diferencias observables entre mujeres y hombres, como el rendimiento académico, el

<sup>1</sup>La especificación econométrica de cada modelo se encuentra en la sección 7.4 de los anexos.

entorno familiar o las aspiraciones laborales, más que por el género en sí mismo.

Horizonte	Modelo OLS	Coefficiente
Al egresar	Sin controles	-0.105* (0.056)
	Controles personales	-0.104* (0.057)
	Controles personales y familiares	-0.095 (0.058)
10 años después de egresar	Sin controles	-0.143** (0.052)
	Controles personales	-0.104* (0.055)
	Controles personales y familiares	-0.087 (0.055)
20 años después de egresar	Sin controles	-0.129** (0.051)
	Controles personales	-0.108* (0.056)
	Controles personales y familiares	-0.086 (0.056)

*Nota:* Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$

#### Cuadro 2: Brecha de género en expectativas salariales (logaritmo)

A 20 años después de graduarse, también se observa una brecha significativa en las expectativas salariales: las mujeres esperan ganar aproximadamente 12.1 % menos que los hombres cuando no se controla por otras variables. Esta brecha se reduce a 10.2 % al incluir características personales y a 8.2 % al incorporar además factores familiares, momento en el cual deja de ser estadísticamente significativa. Esto sugiere que tanto las características personales como el entorno familiar explican parte importante de la diferencia.

### **Análisis de Descomposición.**

Debido a los resultados anteriores, observamos una mayor diferencia salarial en expectativas a 10 y 20 años después de graduarse. Esta diferencia mantuvo significancia incluso cuando controlamos por características personales y familiares. Por lo tanto, aplicar un análisis de descomposición permite cuantificar cuánto de la brecha se atribuye a diferencias en características observables (edad, promedio, residencia) y cuánto permanece como una diferencia no explicada, lo que podría interpretarse como discriminación. Se utiliza un enfoque similar al implementado en Briel et al. (2022) estimando dos modelos distintos para poder ver el cambio en la composición de las partes explicadas y no explicadas.

El cuadro 3 muestra la descomposición de la brecha salarial en expectativas a diez y veinte años después de egresar. Se comparan dos modelos, el primero incluye como control características personales de los participantes, tales como: su edad, el número de hermanos, percepción socioeconómica propia, si ha vivido en un entorno rural, si es foráneo (que no viva en la ciudad en donde estudia). El modelo 2 amplía el análisis al incluir información sobre la situación laboral de la madre, la profesión de los padres, la probabilidad percibida de tener hijos, las responsabilidades de cuidado (hijos, padres, otras personas o nadie), así como la influencia de la familia en las decisiones laborales y la percepción del tiempo disponible para la familia. Además de las variables incluidas en el modelo 1.<sup>2</sup> Respecto a la brecha a 10 años en el modelo 1 es aproximadamente 15.3%<sup>3</sup> en favor de los hombres, siendo estadísticamente significativa. Las características personales explican alrededor del 26.6% de estas diferencias salariales esperadas, mientras que la parte no explicada (cuánto de la brecha se debe a que las mismas características tienen rendimientos diferentes según el sexo) explica un 67.2%. En el modelo 2 la brecha en expectativas se reduce a 12.5%. La parte explicada incrementa a 92.9% y la parte no explicada pierde significancia al agregar factores familiares.

---

<sup>2</sup>La especificación econométrica de ambos modelos se encuentra en la sección 7.4 de los anexos.

<sup>3</sup>La brecha en porcentaje se calcula como:  $[\exp(0,142) - 1] \times 100$

A 20 años después de egresar, la brecha en ambos modelos es significativa. En el modelo 1 es aproximadamente de 13.3% las características observadas en el modelo 1 explican alrededor del 28.6% de esa brecha y la parte no explicada representa el 84.4%. Este resultado es interesante porque a 20 años las características personales explican menos proporción de una brecha considerablemente mayor que la de 10 años. La parte no explicada es significativa y muy grande. En el modelo 2 se puede notar que la brecha disminuye a 10.2% al incluir preferencias familiares. La parte explicada incrementa sustancialmente a 87.1% (significativamente al 5%). Además, la parte no explicada pierde significancia. Una posible explicación es que La inclusión de variables familiares revela que gran parte de la brecha en salario esperado a 10 años se debe a diferencias en dotaciones observables asociadas al contexto y socialización familiar. Estas variables capturan aspectos clave como el rol de los padres en el hogar, las expectativas sobre carga familiar futura y la valoración relativa del trabajo respecto a la familia. Al controlarlas, la parte no explicada de la brecha se reduce considerablemente, sugiriendo que las diferencias en expectativas no son necesariamente indicativas de sesgo estructural, sino que reflejan diferencias anticipadas en trayectorias de vida y preferencias personales.

	<b>Modelo 1: Características personales</b>				<b>Modelo 2: Con variables familiares</b>			
	<b>total m-f</b>	<b>endow.</b>	<b>coef.</b>	<b>interact.</b>	<b>total m-f</b>	<b>endow.</b>	<b>coef.</b>	<b>interact.</b>
<b>10 años después</b>								
<i>est</i>	<b>0.1423</b>	<b>0.0379</b>	<b>0.0957</b>	0.0087	<b>0.1174</b>	<b>0.1090</b>	0.0269	-0.0185
<i>se</i>	<b>(0.0532)</b>	<b>(0.0175)</b>	<b>(0.0529)</b>	(0.0179)	<b>(0.0560)</b>	<b>(0.0402)</b>	(0.0568)	(0.0424)
<i>pval</i>	<b>0.007***</b>	<b>0.030**</b>	<b>0.071*</b>	0.626	<b>0.036**</b>	<b>0.007***</b>	0.636	0.663
<b>20 años después</b>								
<i>est</i>	<b>0.1247</b>	<b>0.0357</b>	<b>0.1053</b>	-0.0163	<b>0.0975</b>	<b>0.0849</b>	0.0517	-0.0391
<i>se</i>	<b>(0.0515)</b>	<b>(0.0178)</b>	<b>(0.0513)</b>	(0.0175)	<b>(0.0545)</b>	<b>(0.0363)</b>	(0.0552)	(0.0375)
<i>pval</i>	<b>0.016**</b>	<b>0.045**</b>	<b>0.040**</b>	0.354	<b>0.074*</b>	<b>0.019**</b>	0.349	0.298

Nota: La columna *total m-f* representa la diferencia total en el logaritmo del salario esperado entre hombres y mujeres. *endow.* = diferencia explicada por características observables, *coef.* = diferencia no explicada (atribuidos a retornos distintos), *interact.* = interacción entre diferencias de dotaciones y coeficientes. \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

Cuadro 3: Descomposición Oaxaca-Blinder del logaritmo del salario esperado a 10 y 20 años después de egresar, por sexo

### 5.0.3. Diferencias de género en preferencias familiares y laborales

En esta sección se analizan las diferencias en media por sexo. Se encuentra que generalmente hombres y mujeres perciben que tendrán las mismas responsabilidades familiares, por ejemplo, el 57 % de los hombres consideran que en algún momento de su vida laboral tendrán hijos a cargo contra un 48 % de mujeres, la diferencia es estadísticamente significativa. De manera general, hombres y mujeres esperan tener un nivel similar de responsabilidades futuras.

En cuanto a las preferencias familiares, alrededor del 60 % de hombres y mujeres dan un valor mayor a su familia respecto a su vida laboral (no hay diferencia significativa por sexo). Sin embargo, los hombres son más propensos que las mujeres a considerar que tendrán hijos en el futuro (49 % contra 36 %,  $p < 0.01$ ). En segundo lugar, los hombres reportan en mayor medida que en el futuro contarán con responsabilidades familiares que incidirán en sus decisiones laborales (48 % vs. 32 %,  $p < 0.01$ ).

Variable	Media Hombres	Media Mujeres	Diferencia	p-valor
<b>Responsabilidades esperadas</b>				
A cargo de hijos	0.57	0.48	0.08	0.076*
A cargo de padres	0.58	0.61	-0.03	0.546
A cargo de otros familiares	0.15	0.11	0.04	0.207
A cargo de otras personas	0.08	0.01	0.06	0.001***
Sin personas a cargo	0.12	0.17	-0.05	0.121
<b>Conciliación trabajo-familia</b>				
Influencia familiar en decisiones laborales futuras	0.63	0.61	0.02	0.610
Tiempo con familia como prioridad	0.68	0.64	0.04	0.347
Vivir cerca de familia como prioridad	0.37	0.30	0.07	0.118
Probabilidad de tener hijos en el futuro	0.49	0.36	0.14	0.003***
Responsabilidad en decisiones laborales	0.48	0.32	0.16	0.000***
<b>Preferencias laborales</b>				
Equilibrio vida-trabajo es lo más importante	0.03	0.08	-0.05	0.014**
Distancia al hogar es lo más importante	0.31	0.38	-0.07	0.122
Horarios flexibles es lo más importante	0.11	0.08	0.03	0.262
Ambiente laboral es lo más importante	0.23	0.19	0.04	0.245
Prestaciones son lo más importante	0.19	0.15	0.04	0.231
Crecimiento profesional es lo más importante	0.07	0.09	-0.02	0.378
El salario es lo más importante	0.06	0.04	0.02	0.317
<b>Observaciones</b>	479			

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

Cuadro 4: Diferencias de medias por sexo en responsabilidades, preferencias familiares y laborales

A pesar de que hombres y mujeres valoran de forma similar el tiempo en familia, el valor de la familia respecto al trabajo, la distancia que habrá entre su lugar de trabajo y su familia. Los hombres anticipan con mayor probabilidad tener hijos en un futuro y que las responsabilidades familiares condicionarán en mayor medida sus decisiones laborales.

Estos hallazgos contrastan con los resultados tradicionales de la literatura sobre roles de género, en las cuales se anticipa que las mujeres internalizan en mayor medida el impacto de las responsabilidades familiares (Becker, 1981). Por otro lado, podemos notar una diferencia significativa respecto a las preferencias laborales. Los hombres suelen dar mayor valor a factores extrínsecos, el ambiente laboral, las prestaciones y el salario, mientras que las mujeres valoran más los factores intrínsecos, como que el trabajo les permita equilibrar fácilmente su vida-trabajo y los horarios flexibles. Estas diferencias en preferencias por sexo son significativas y consistentes con los hallazgos dentro de la literatura.

## 6. Resultados

A continuación se presentan los hallazgos <sup>4</sup> obtenidos del experimento. En primer lugar, se presentan los efectos de los tratamientos sobre las expectativas salariales. Posteriormente, se presentan los efectos sobre la oferta laboral (horas promedio) esperada. Los efectos se presentan de forma general y posteriormente por sexo.

### 6.1. Efecto sobre las expectativas salariales

Tratamiento	Modelo	Al egresar	10 años después	20 años después
Información	MCO controles p.	0.085 (0.099)	-0.022 (0.066)	-0.052 (0.048)
	MCO controles f.	0.090 (0.100)	-0.012 (0.068)	-0.048 (0.045)
	Doble LASSO	0.071 (0.124)	-0.010 (0.079)	-0.040 (0.071)
Ejemplo a seguir	MCO controles p.	-0.057 (0.041)	<b>-0.110** (0.022)</b>	<b>-0.165*** (0.038)</b>
	MCO controles f.	-0.052 (0.049)	<b>-0.098** (0.022)</b>	<b>-0.160*** (0.034)</b>
	Doble LASSO	-0.060 (0.070)	<b>-0.076* (0.035)</b>	<b>-0.106** (0.036)</b>

Notas: Cada celda muestra el coeficiente seguido de su error estándar entre paréntesis. \* $p < 0,10$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,01$ .

Cuadro 5: Efecto de los tratamientos sobre las expectativas salariales por horizonte temporal. Errores estándar robustos agrupados por estratos combinados de universidad y carrera; se utilizó bootstrapping agrupado (wild cluster bootstrap).

En el cuadro 5 se observan los resultados del impacto de los tratamientos sobre las expectativas salariales de los participantes. Se observa un efecto negativo sobre las expectativas de largo plazo de los estudiantes (a 10 y 20 años después de egresar). En particular, en el modelo que contiene solo factores personales (edad, promedio, residencia, entre otros) el tratamiento disminuye aproximadamente un 11 % las expectativas salariales de los participantes a 10 años de su egreso, este efecto es significativo al 5 %. A los 20 años del egreso, el mismo modelo estima una disminución de 16.5 %, mientras que incluir controles sobre preferencias familiares y laborales, el efecto se convierte en

<sup>4</sup>Los modelos econométricos se especifican en la sección 7.4 de los anexos.

16 %, ambos con significancia estadística al 1 %.

Además de los modelos de regresión MCO, se incorpora un modelo adicional para proporcionar robustez a las estimaciones. El modelo añadido se trata de un Doble Lasso (también conocido como Post-Double Selection LASSO) de acuerdo con Belloni et al. (2014) se utiliza principalmente en estimación causal, especialmente en contextos con muchas covariables, donde hay riesgo de sobreajuste, variables irrelevantes o omisión de confusores importantes.

La intuición es la siguiente: Si se cuenta con una variedad considerable de controles (como en este estudio), podemos aplicar una selección doble.

1. **Primer Lasso.**

$$Y = \alpha D + X'\beta + \varepsilon$$

Selecciona aquellos controles que mejor expliquen a  $Y$ .

2. **Segundo Lasso.**

$$D = X'\gamma + u$$

Selecciona los controles que explican por qué un individuo recibe el tratamiento ( $D$ ). Estas variables podrían estar correlacionadas con  $D$  y, si también afectan a  $Y$ , pueden causar endogeneidad.

3. **Se toma la unión** de las dos selecciones de controles.

4. **Regresión final.** Con la lista de controles en la unión, se estima:

$$Y = \alpha D + X'_u\beta + \varepsilon$$

Con este método solo se consideran variables relevantes, lo cual es muy útil cuando existen un número de controles considerable. Se evita el sesgo de variable omitida.

Respecto al impacto de los ejemplos a seguir, es posible que los estudiantes enfrentaran un proceso de comparación ascendente. Lo cual puede provocar tanto inspiración como desánimo (si

lo perciben como lejano o inalcanzable). En este caso, los resultados sugieren que los estudiantes no se identificaron completamente con los ejemplos a seguir, ajustando a la baja sus expectativas, percibiendo que no podrán alcanzar ese nivel de éxito. Cuando el modelo es percibido como muy distinto a uno mismo, la comparación ascendente puede reducir la autoeficacia y generar desmotivación (Lockwood et al., 2002).

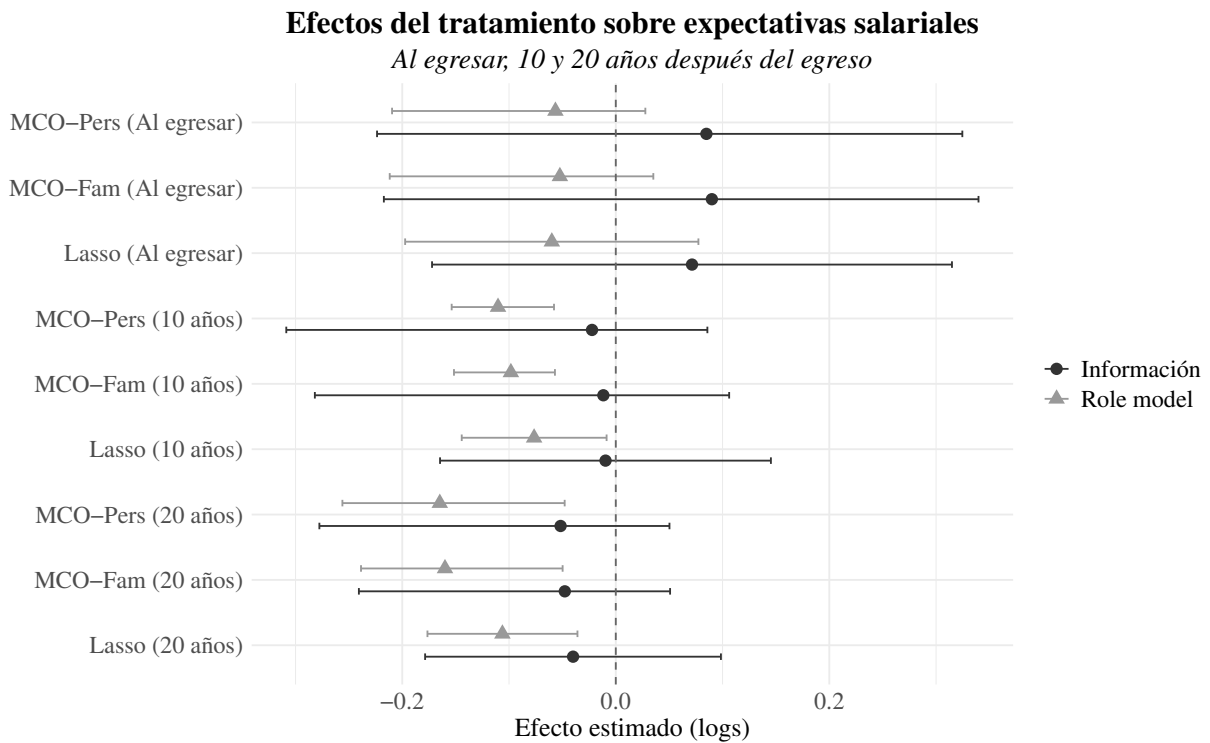


Figura 6: Efectos estimados de los tratamientos sobre las expectativas salariales en distintos horizontes temporales. Se presentan los coeficientes puntuales e intervalos de confianza del 95 % para tres modelos: MCO con controles personales, MCO con controles familiares y Doble Lasso.

El tratamiento de información no tuvo efectos estadísticamente significativos en ningún horizonte temporal. Una manera de entender este resultado es que si solo se proporciona información cuantitativa sobre el mercado laboral, no es suficiente para modificar las creencias de los estudiantes. Porque los estudiantes ya contaban con expectativas relativamente firmes o basadas en otras fuentes (familia, redes cercanas, creencias propias). Al no percibir la información personalmente aplicable, entonces no hubo mecanismos de incentivos de creencias, como lo sugiere Kunda (1990).

### 6.1.1. Efectos heterogéneos

El cuadro 6 presenta los efectos de los tratamientos por sexo. Este enfoque nos brinda información sobre cómo se distribuye el impacto en las expectativas en función del género. Podemos diferenciar si el efecto afectó en mayor o menor medida tanto a hombres como a mujeres.

	Tratamiento	Modelo	Al egresar	10 años después	20 años después
<b>Hombres</b>	Información	MCO controles p.	0.122 (0.098)	-0.053 (0.082)	-0.119 (0.075)
		MCO controles f.	0.133 (0.105)	-0.019 (0.080)	-0.109 (0.076)
		Doble LASSO	0.127 (0.130)	0.011 (0.060)	-0.063 (0.063)
	Ejemplo a seguir	MCO controles p.	-0.123 (0.053)	-0.132 (0.111)	<b>-0.206* (0.103)</b>
		MCO controles f.	-0.093 (0.051)	-0.091 (0.093)	<b>-0.188* (0.079)</b>
		Doble LASSO	<b>-0.120* (0.051)</b>	-0.113 (0.101)	-0.180 (0.133)
<b>Mujeres</b>	Información	MCO controles p.	0.075 (0.131)	-0.001 (0.115)	0.012 (0.074)
		MCO controles f.	0.079 (0.136)	-0.016 (0.108)	0.000 (0.072)
		Doble LASSO	0.065 (0.112)	-0.025 (0.130)	-0.006 (0.145)
	Ejemplo a seguir	MCO controles p.	-0.037 (0.121)	-0.025 (0.178)	0.001 (0.116)
		MCO controles f.	-0.021 (0.117)	-0.041 (0.167)	-0.020 (0.105)
		Doble LASSO	-0.047 (0.121)	-0.075 (0.105)	-0.048 (0.080)

*Notas:* Cada celda muestra el coeficiente seguido del error estándar entre paréntesis. \* $p < 0,10$ ; \*\* $p < 0,05$ ;

\*\*\* $p < 0,01$ . Errores estándar robustos agrupados por estratos combinados de universidad y carrera; se utilizó bootstrap agrupado (wild cluster bootstrap).

Cuadro 6: Efecto de los tratamientos por sexo y horizonte temporal (log salario esperado)

Al momento de egresar, el tratamiento no tuvo efectos positivos tanto para hombres como mujeres. Lo cual es consistente con el cuadro 5. Esto sugiere que las expectativas a corto plazo están muy ancladas independientemente del sexo. En cuanto a los hombres, los factores que explican las expectativas salariales al egresar son variables como la percepción de dónde estaban ubicados sus padres (medida de ingreso) a su edad. Aquellos que consideran que sus padres estaban en mejores posiciones económicas a su edad, esperan ganar más al egresar. Otro efecto positivo es ser foráneo,

esto puede entenderse porque al momento de egresar un foráneo debe anticipar cubrir mayores gastos, por lo cual debe anticipar un mayor salario.

Por otro lado al egresar, las mujeres rurales anticipan menores salarios. Ser mujer foránea implica también un mayor salario anticipado, como en el caso de los hombres. Un resultado interesante que puede ser contraintuitivo y que se repite sin importar el horizonte temporal, es que las mujeres que reportan una probabilidad alta de tener hijos en un futuro, anticipan mayores salarios. A diferencia de otros estudios como el de Fernandes et al. (2021) donde este efecto es negativo. El contexto de estos individuos es distinto, y el resultado que se observa puede entenderse como una anticipación de responsabilidades futuras, donde los individuos anticipan mayores gastos derivados de esa responsabilidad y por lo tanto, esperan obtener mayores ingresos<sup>5</sup>.

Los efectos negativos del tratamiento de ejemplo a seguir sobre las expectativas salariales a 20 años son significativos en los hombres, lo que indica que la disminución observada a nivel general se explica principalmente por este grupo. Una posible explicación es que los hombres no se identificaron con la figura presentada, lo que puede haber reducido la percepción de aplicabilidad o relevancia del mensaje. Además, es posible que la exposición a un modelo exitoso haya incrementado su percepción de competencia futura en el mercado laboral, lo cual llevó a un ajuste a la baja en sus expectativas de ingreso de largo plazo. Por otro lado, las mujeres no parecen haber reaccionado a los tratamientos vía expectativa salarial en ningún horizonte, lo que sugiere que sus expectativas tienden a ser más rígidas y responden a otros factores que no se miden en este estudio.

Los factores que explican las expectativas de hombres y mujeres se mantienen, en el largo plazo. En estos horizontes, factores como el valor que le dan a la familia respecto al trabajo merman las expectativas salariales. Esto es porque los estudiantes que le dan mayor peso a factores intrínsecos, como el valor que se le da a la familia respecto al trabajo, pueden condicionar o limitar sus opciones laborales y esperar menos ingresos. Otro factor importante es que, si la madre de los participantes trabajó a tiempo completo durante la infancia de los mismos, está relacionado con mayores expectativas salariales.

---

<sup>5</sup>El impacto de las covariables por sexo se encuentra en el cuadro X dentro de los anexos.

## 6.2. Efectos sobre la oferta laboral esperada

Los efectos del tratamiento de información sobre la oferta laboral esperada son positivos y significativos a largo plazo. La intervención de ejemplos a seguir también es significativa a largo plazo. Los tamaños del efecto de la información son mayores que los del ejemplo a seguir.

Tratamiento	Modelo	Al egresar	10 años después	20 años después
Información	MCO controles p.	-0.145 (0.255)	0.370 (0.158)	0.664 (0.329)
	MCO controles f.	-0.113 (0.272)	0.369 (0.154)	0.656 (0.361)
	Doble LASSO	-0.076 (0.268)	<b>0.368* (0.156)</b>	<b>0.645* (0.286)</b>
Ejemplos a seguir	MCO controles p.	0.047 (0.124)	0.230 (0.129)	<b>0.478* (0.243)</b>
	MCO controles f.	0.044 (0.125)	0.171 (0.108)	0.410 (0.230)
	Doble LASSO	0.034 (0.248)	<b>0.223* (0.096)</b>	<b>0.500* (0.234)</b>

*Notas:* Cada celda muestra el coeficiente seguido del error estándar (cluster) entre paréntesis. \* $p < 0,10$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,01$ . Errores estándar robustos agrupados por la combinación única de universidad y carrera; se aplicó bootstrap agrupado (wild cluster bootstrap).

Cuadro 7: Efecto de los tratamientos sobre la oferta laboral esperada por horizonte temporal

Los resultados del tratamiento de información sugieren que los estudiantes internalizaron en el largo plazo, como algo positivo la información del mercado para su trayectoria profesional. Lo anterior solo es posible observarlo de forma marginal (por su significancia) utilizando el método de Doble Lasso. Sin embargo, el trabajo que esperan ofertar al egresar es muy rígido y no responde a ningún tratamiento. Lo que puede suceder es que al momento de egresar los estudiantes tienen contemplado ofertar un número fijo de horas que no es sensible ante intervenciones como las presentadas. Esto refleja dos cosas principalmente: Primero, que en mercados de trabajo como el de México es difícil ofrecer menos horas que las que se trabajan en promedio al momento de egresar. Los estudiantes no cuentan con un poder de mercado que les permita negociar a la baja. Segundo, estas expectativas no responden debido a que las expectativas salariales también están ancladas al egresar. Si los estudiantes no esperan ganar más, bajo la idea de Wickens (2012), no estarán dispuestos a ofrecer más trabajo, reforzando la rigidez en la oferta en ese horizonte de tiempo.

El efecto que tiene la información sobre la oferta laboral esperada a 10 y 20 años es consistente con un ajuste en la valorización relativa del tiempo, donde el estudiante decide dedicar más horas al trabajo no porque espere un salario mayor (como se puede observar en el cuadro 5), sino porque internaliza un mayor compromiso laboral necesario para sostener su bienestar. Mientras que la intervención con modelos a seguir, de forma general para hombres y mujeres, sus resultados pueden reflejar que los participantes ajustan su percepción de trabajar más para cumplir con sus necesidades profesionales. El ejemplo a seguir puede afectar el esfuerzo percibido necesario. En términos del modelo consumo-ocio, la intervención con ejemplos a seguir podría alterar la valoración relativa del ocio (por ejemplo, verlo como sacrificable si se percibe un propósito mayor, como el éxito personal o familiar).

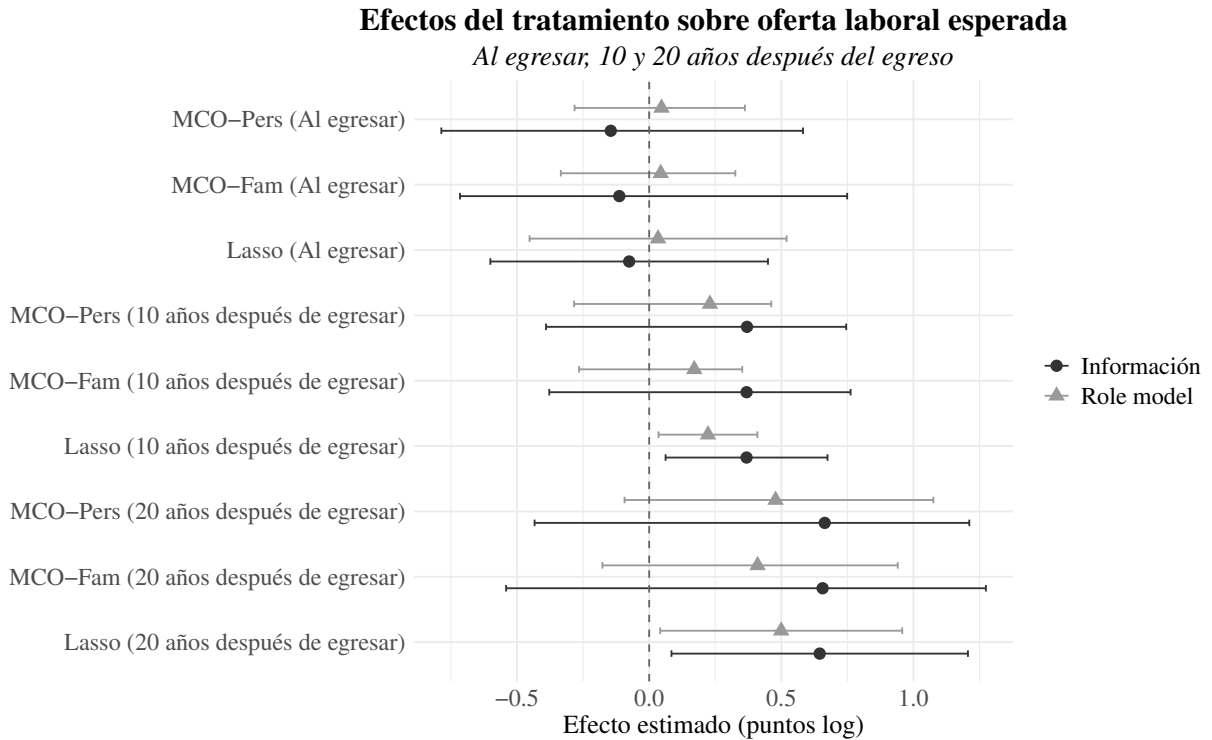


Figura 7: Estimaciones del impacto de los tratamientos sobre la oferta laboral esperada (horas promedio diarias) en tres horizontes temporales, utilizando modelos MCO con controles personales y familiares, y selección doble por Lasso.

Las variables de control que mejor explican la oferta esperada a través de los horizontes incluyen principalmente a factores familiares. La percepción socioeconómica de sus padres a su edad impacta positivamente en la oferta a 10 años del egreso, indicando que quienes perciben venir de un entorno

económico más favorecido prevén un mayor porcentaje de participación. De forma consistente, el nivel educativo de la madre impacta positivamente a la oferta esperada. Una madre con mayor educación representa un modelo que desafía los roles tradicionales de género, lo que impulsa en sus hijos una mayor valoración del trabajo remunerado y una expectativa más activa de participación laboral.

### **6.2.1. Efectos heterogéneos**

De igual manera que en la sección 5.1.1, a continuación se analiza el impacto de los tratamientos desde una perspectiva diferenciada por el género. Con el objetivo de encontrar si los hombres o mujeres respondieron más o menos a las intervenciones.

En el caso de los hombres la información no tuvo un impacto significativo en las expectativas de participación laboral. Sin embargo, en cuanto a los ejemplos a seguir, impactaron positivamente en la oferta esperada de los hombres a 20 años después de egresar. Aunque el efecto positivo del tratamiento de role model en hombres a 20 años no es robusto entre modelos, los resultados preliminares sugieren que algunos hombres podrían estar respondiendo a la exposición a modelos femeninos exitosos percibiendo un entorno más competitivo. En consecuencia, podrían ajustar sus expectativas salariales al alza como una estrategia anticipada para posicionarse favorablemente en el mercado laboral. Respecto a las mujeres, los tratamientos no produjeron impactos estadísticamente significativos. Esto podría ser consecuencia de que las mujeres cuentan con expectativas elevadas o bien, la presencia de barreras o restricciones que ellas perciben para poder participar plenamente en el mercado laboral. Estas restricciones podrían limitar el impacto de las intervenciones breves.

Los controles que mejor explican las expectativas de oferta de los hombres están relacionados con factores personales. Sobre todo la experiencia laboral previa, si el participante trabaja actualmente, se relaciona con una mayor oferta laboral esperada en el largo plazo. A pesar de que las variables de conciliación familia-trabajo tienen un peso menor, algunas como la importancia de que un trabajo les permita pasar tiempo en familia, muestran un efecto negativo a largo plazo. Esto es consistente con los resultados del modelo extendido de consumo-ocio.

	Tratamiento	Modelo	Al egresar	10 años después	20 años después
<b>Hombres</b>	Información	MCO controles p.	-0.241 (0.220)	0.306 (0.235)	0.310 (0.326)
		MCO controles f.	-0.283 (0.246)	0.136 (0.236)	0.053 (0.397)
		Doble LASSO	-0.112 (0.288)	0.344 (0.355)	0.392 (0.351)
	Ejemplo a seguir	MCO controles p.	-0.022 (0.296)	0.347 (0.202)	<b>0.783** (0.214)</b>
		MCO controles f.	-0.175 (0.258)	0.126 (0.113)	0.452 (0.230)
		Doble LASSO	-0.058 (0.282)	0.258 (0.160)	0.656 (0.339)
<b>Mujeres</b>	Información	MCO controles p.	-0.213 (0.349)	0.363 (0.235)	0.917 (0.499)
		MCO controles f.	-0.209 (0.366)	0.393 (0.240)	0.944 (0.455)
		Doble LASSO	-0.035 (0.311)	0.395 (0.228)	0.825 (0.483)
	Ejemplo a seguir	MCO controles p.	0.226 (0.372)	0.037 (0.176)	-0.054 (0.172)
		MCO controles f.	0.225 (0.372)	0.039 (0.294)	-0.017 (0.405)
		Doble LASSO	—	-0.099 (0.152)	—

Notas: Cada celda muestra el coeficiente seguido del error estándar entre paréntesis. \* $p < 0,10$ ; \*\* $p < 0,05$ ;

\*\*\* $p < 0,01$ . Errores estándar robustos agrupados por la combinación única de universidad y carrera; se aplicó

bootstrap agrupado (wild cluster bootstrap).

#### Cuadro 8: Efecto de los tratamientos por sexo y horizonte temporal (oferta laboral esperada)

Los controles que mejor explican las expectativas de oferta de los hombres están relacionados con factores personales. Sobre todo la experiencia laboral previa, si el participante trabaja actualmente, se relaciona con una mayor oferta laboral esperada en el largo plazo. A pesar de que las variables de conciliación familia-trabajo tienen un peso menor, algunas como la importancia de que un trabajo les permita pasar tiempo en familia, muestran un efecto negativo a largo plazo. Esto es consistente con los resultados del modelo extendido de consumo-ocio.

En el caso de las mujeres, los hallazgos muestran que la oferta laboral esperada está fuertemente relacionada con factores familiares y percepciones subjetivas. La percepción socioeconómica propia muestra un efecto negativo y significativo en casi todos los niveles, lo cual indica que aquellas mujeres que se autoposicionan en estratos más altos tienden a ofrecer menos trabajo que aquella que se posicionan en estratos menores, posiblemente como respuesta a un mayor bienestar percibido, por lo que no esperan esforzarse como aquellas en estratos más desfavorecidos. Además, la educación de la madre tiene un efecto positivo y significativo en , lo que podría estar reflejando un proceso de transmisión intergeneracional y desafío de normas sociales tradicionales. También destaca que la expectativa de tener familiares (distintos a hijos o padres) a cargo incrementa la oferta laboral, como consecuencia a un mayor nivel de responsabilidad percibida.

## 7. Conclusiones

El presente estudio analizó cómo la información acerca del mercado laboral en México y la exposición a ejemplos a seguir femeninos exitosos impactan en las expectativas laborales de los estudiantes universitarios. Por medio de un experimento de campo aleatorio, se evaluaron los impactos de dos intervenciones: ejemplos a seguir e información del mercado laboral obtenida mediante la ENOE. Se evaluaron en distintos horizontes temporales.

De acuerdo con los resultados se puede observar que la hipótesis H1 no se puede confirmar completamente. Se esperaba que la exposición a estos ejemplos femeninos exitosos, impactara de forma positiva a los estudiantes, sobre todo a las mujeres. Sin embargo, el tratamiento redujo las expectativas salariales a largo plazo (de forma general). Esto puede implicar que los participantes no se identificaron plenamente con los ejemplos, existiendo un efecto de comparación ascendente negativo, provocando que los estudiantes ajustaran sus expectativas salariales a la baja. Por lo tanto, el tratamiento no logró el efecto en la dirección prevista.

Por otro lado, la hipótesis H2 se puede confirmar parcialmente. En primer lugar, el tratamiento de información no tuvo el efecto esperado sobre las expectativas salariales. Si bien hubo un intento de ajuste hacia los valores marcados, el efecto no tuvo significancia estadística. En segundo lugar, el brindar información objetiva contribuyó a incrementar la participación laboral, alterando la valoración relativa del tiempo de los estudiantes a 20 años después de egresar, pero la significancia estadística no es totalmente robusta. Como consecuencia, los participantes podrían haber anticipado un mayor esfuerzo futuro, para mantener sus expectativas sobrestimadas en ese horizonte (Figura 4) del salario.

Los resultados obtenidos sobre la oferta laboral esperada permiten vincular la relación encontrada en los datos respecto al tiempo en familia y las oferta laboral esperada. Respaldando el marco referencial, el cual sostiene que la inclusión del tiempo dedicado a la familia a la función de utilidad, explica por qué algunos estudiantes que valoran mucho este factor, tienden a ofertar menos trabajo. Estas conclusiones se respaldan con los resultados obtenidos.

Entre algunas de las limitaciones del estudio, se pueden mencionar lo concerniente a la validación externa. Las conclusiones son consistentes dentro de la muestra, pero extrapolar estas conclusiones debe hacerse con cautela. Es un estudio de una sola intervención y no se midieron las expectativas de forma dinámica.

Los resultados de este estudio sugieren que las expectativas salariales de los estudiantes universitarios en México no responden únicamente a la información objetiva del mercado, sino también a factores simbólicos y estructurales, como la identificación con modelos aspiracionales y las condiciones familiares percibidas. En particular, la reducción en las expectativas de los hombres expuestos a modelos femeninos exitosos revela tensiones en torno a las percepciones del mercado laboral y los roles de género. Esto subraya la importancia de que las políticas educativas y laborales no se limiten a la difusión de datos, sino que también promuevan referentes diversos y alcanzables, adaptados a los contextos sociales de los jóvenes. Integrar estos elementos podría contribuir a cerrar brechas persistentes y a fomentar trayectorias más equitativas desde etapas formativas, especialmente en contextos como el mexicano.

## 8. Referencias

- Angrist, J. D., & Pischke, J.-S. (2009). *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*. Princeton University Press.
- Barigozzi, F., Cremer, H., & Roeder, K. (2017, enero). *Women's Career Choices, Social Norms and Child Care Policies* (IZA Discussion Paper N.º 10502) (Documento de trabajo IZA No. 10502). Institute of Labor Economics (IZA). <https://ftp.iza.org/dp10502.pdf>
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Belloni, A., Chernozhukov, V., & Hansen, C. (2014). Inference on Treatment Effects after Selection among High-Dimensional Controls. *The Review of Economic Studies*, 81(2), 608-650. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt044>
- Bhalotra, S., & Fernández, M. (2024). The Rise in Women's Labor Force Participation in Mexico: Supply vs Demand Factors. *The World Bank Economic Review*, 38(2), 319-350. <https://doi.org/10.1093/wber/lhad025>
- Bicchieri, C. (2005). *The Grammar of Society: The Nature and Dynamics of Social Norms*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511616037>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G., Reutter, M., & Satlukal, S. (2022). Gender differences in wage expectations: The role of biased beliefs. *Empirical Economics*, 62(1), 187-212. <https://doi.org/10.1007/s00181-021-02044-0>
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Fernandes, A., Huber, M., & Vaccaro, G. (2021). Gender differences in wage expectations. *PLOS ONE*, 16(6), e0250892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250892>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Härdle, W. (1990). *Applied Nonparametric Regression*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CCOL0521382483>
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. <https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>
- Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576-595. <https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w>

- Jensen, R. (2010). The (Perceived) Returns to Education and the Demand for Schooling. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(2), 515-548. <https://doi.org/10.1162/qjec.2010.125.2.515>
- Kiessling, L., Pinger, P., Seegers, P., & Bergerhoff, J. (2024). Gender differences in wage expectations and negotiation. *Labour Economics*, 87, 102505. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102505>
- Klasen, S., Le, T. T. N., Pieters, J., & Santos Silva, M. (2021). What Drives Female Labour Force Participation? Comparable Micro-level Evidence from Eight Developing and Emerging Economies. *The Journal of Development Studies*, 57(3), 417-442. <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1790533>
- Koeu, C., & Espinoza Garcia, M. (2024). *The Relationship Between Role Models, Socioeconomic Mobility Beliefs, and Academic Outcomes* [Tesis de Maestría]. California State University, San Bernardino [Electronic Theses, Projects, and Dissertations, 1888]. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1888>
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480-498. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.480>
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854-864. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>
- Porter, C., & Serra, D. (2020). Gender differences in the choice of major: The importance of female role models. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), 226-254. <https://doi.org/10.1257/app.20180426>
- Wickens, M. (2012). *Macroeconomic Theory: A Dynamic General Equilibrium Approach*. Princeton University Press.

## 9. Anexos

### 9.1. Obtención de las condiciones de primer orden

A continuación se presentan de manera detallada, cómo se obtuvieron las CPO del modelo base de Wickens (2012).

#### 9.1.1. CPO respecto al consumo $C_t$

El individuo maximiza:

$$V(A_t) = \max_{\{C_t, N_t\}} \{u(C_t, N_t) + \beta V(A_{t+1})\} \quad (27)$$

Sujeto a:

$$A_{t+1} = wN_t + (1 + r)A_t - C_t \quad (28)$$

Derivamos el valor presente con respecto a  $C_t$ :

$$\frac{\partial V}{\partial C_t} = \frac{\partial}{\partial C_t} [u(C_t, N_t) + \beta V(A_{t+1})] \quad (29)$$

$$= u_C(C_t, N_t) + \beta V'(A_{t+1}) \cdot \left( \frac{\partial A_{t+1}}{\partial C_t} \right) \quad (30)$$

$$= u_C(C_t, N_t) - \beta V'(A_{t+1}) \quad (31)$$

Igualando a cero:

$$u_C(C_t, N_t) = \beta V'(A_{t+1}) \quad (32)$$

#### 9.1.2. Cálculo de $V'(A_{t+1})$

Por recursividad de la función de valor:

$$V'(A_{t+1}) = \frac{dV}{dA_{t+1}} = \beta(1 + r)V'(A_{t+2}) \quad (33)$$

Sustituyendo sucesivamente:

$$u_C(C_t, N_t) = \beta V'(A_{t+1}) \quad (34)$$

$$= \beta^2(1+r)V'(A_{t+2}) \quad (35)$$

$$= \beta(1+r)u_C(C_{t+1}, N_{t+1}) \quad (36)$$

Finalmente obtenemos la ecuación de Euler:

$$u_C(C_t, N_t) = \beta(1+r)u_C(C_{t+1}, N_{t+1}) \quad (37)$$

## 9.2. Obtención de las condiciones de primer orden para el modelo extendido

**1. CPO respecto al consumo  $C_t$ :** Derivamos la función objetivo respecto a  $C_t$ :

$$\frac{\partial V}{\partial C_t} = u_C(C_t, F_t, L_t) - \beta V'(A_{t+1}) = 0 \quad (38)$$

$$\Rightarrow u_C(C_t, F_t, L_t) = \beta V'(A_{t+1}) \quad (39)$$

**2. CPO respecto al tiempo en familia  $F_t$ :** Derivamos respecto a  $F_t$ . Notar que  $F_t$  entra negativamente en la restricción presupuestaria:

$$\frac{\partial V}{\partial F_t} = u_F(C_t, F_t, L_t) - \beta V'(A_{t+1})w = 0 \quad (40)$$

$$\Rightarrow u_F(C_t, F_t, L_t) = \beta w V'(A_{t+1}) \quad (41)$$

**3. CPO respecto al ocio  $L_t$ :** Similar al caso anterior:

$$\frac{\partial V}{\partial L_t} = u_L(C_t, F_t, L_t) - \beta w V'(A_{t+1}) = 0 \quad (42)$$

$$\Rightarrow u_L(C_t, F_t, L_t) = \beta w V'(A_{t+1}) \quad (43)$$

## Sustituyendo $V'(A_{t+1})$

Sabemos por la ecuación de consumo que:

$$V'(A_{t+1}) = (1 + r)u_C(C_{t+1}, F_{t+1}, L_{t+1}) \quad (44)$$

Sustituimos en cada CPO:

### Consumo:

$$u_C(C_t, F_t, L_t) = \beta(1 + r)u_C(C_{t+1}, F_{t+1}, L_{t+1}) \quad (45)$$

### Familia:

$$u_F(C_t, F_t, L_t) = w(1 + r)\beta u_C(C_{t+1}, F_{t+1}, L_{t+1}) \quad (46)$$

### Ocio:

$$u_L(C_t, F_t, L_t) = w(1 + r)\beta u_C(C_{t+1}, F_{t+1}, L_{t+1}) \quad (47)$$

## 9.3. Especificaciones econométricas

### Brecha salarial en expectativas

Con el objetivo de analizar las diferencias de género en las expectativas salariales de largo plazo del cuadro 2, se estimaron modelos de regresión lineal para tres horizontes temporales: al egresar, a 10 años y a 20 años. Las variables dependientes corresponden al logaritmo del salario mensual esperado:  $ly\_eg$ ,  $ly\_10$  y  $ly\_20$ , respectivamente.

Todas las estimaciones se realizaron mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) utilizando errores estándar robustos a heterocedasticidad. Para cada variable dependiente  $y_i$ , se estimaron los siguientes modelos:

#### ■ Modelo 1: Brecha bruta por sexo

$$y_i = \alpha + \beta_1 \cdot \text{sexo}_i + \varepsilon_i \quad (48)$$

Este modelo estima el efecto promedio de ser mujer (sexo = 1) sobre el logaritmo del salario esperado, sin controlar por ninguna otra característica observable.

■ **Modelo 2: Controles personales y familiares**

$$y_i = \alpha + \beta_1 \cdot \text{sexo}_i + \mathbf{X}'_i \boldsymbol{\gamma} + \varepsilon_i \quad (49)$$

Donde  $\mathbf{X}_i$  incluye las siguientes variables:

• **Características personales:**

- Edad: edad
- Promedio académico: prom
- Origen rural: res\_num
- Foraneidad: foraneo
- Situación laboral actual: trabaja

• **Características familiares:**

- Edad de la madre y el padre: edad\_madre, edad\_padre

• **Efectos fijos:**

- Escolaridad de la madre: i.madre\_educ\_num
- Número de hermanos: i.herm\_num
- Percepción socioeconómica actual: i.p\_social
- Percepción socioeconómica de los padres: i.p\_soc\_p
- Situación laboral de la madre en la infancia (4–6 años): i.sit\_mdre\_2\_num
- Carrera universitaria: i.carrera\_n
- Universidad de procedencia: i.univ\_num

■ **Modelo 3: Controles personales, familiares y preferencias de conciliación**

$$y_i = \alpha + \beta_1 \cdot \text{sexo}_i + \mathbf{X}'_i \boldsymbol{\gamma} + \mathbf{Z}'_i \boldsymbol{\delta} + \varepsilon_i \quad (50)$$

Además de los controles anteriores ( $\mathbf{X}_i$ ), este modelo incorpora el vector  $\mathbf{Z}_i$  que captura dimensiones relacionadas con la conciliación trabajo-familia:

- fam\_trab\_d: valora más la familia que la carrera profesional
- prob\_hijos: probabilidad subjetiva de tener hijos en el futuro
- acargo\_padres, acargo\_otrosfam: expectativas de cuidado de padres u otros familiares
- equilvt\_d: considera que el equilibrio entre vida personal y trabajo es el factor más importante al elegir empleo

### Descomposición Oaxaca-Blinder de las expectativas salariales

Con el objetivo de analizar los mecanismos que explican las diferencias de género en las expectativas salariales, se aplicó la metodología de Oaxaca-Blinder sobre el logaritmo del salario mensual esperado a 10 y 20 años de egresar ( $ly_{10}$ ,  $ly_{20}$ ). Esta técnica permite descomponer la brecha salarial media entre hombres y mujeres en tres componentes: uno explicado por diferencias en características observables, otro no explicado, atribuible a diferencias en los retornos o en cómo se valoran dichas características, y un componente de interacción que refleja el efecto conjunto de ambas diferencias. De acuerdo con Jann (2008) el modelo de descomposición extendido tiene la siguiente estructura:

$$\bar{y}_h - \bar{y}_m = (\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_m + \bar{X}_m' (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) + (\bar{X}_h - \bar{X}_m)' (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (51)$$

donde:

- $\bar{y}_h$  y  $\bar{y}_m$  son los valores medios del logaritmo del salario esperado para hombres y mujeres, respectivamente.
- $\bar{X}_h$  y  $\bar{X}_m$  son los vectores de medias de las características observables.
- $\hat{\beta}_h$  y  $\hat{\beta}_m$  son los coeficientes estimados para hombres y mujeres.

El primer término representa la **parte explicada** por diferencias en características (dotaciones), el segundo corresponde a la **parte no explicada** por diferencias en los retornos (coeficientes),

y el tercer término es la **interacción**, que refleja el efecto conjunto de ambas diferencias. En esta aplicación, se utilizó la especificación ponderada respecto a las mujeres, es decir, se tomó  $\hat{\beta}_m$  como grupo de referencia (Jann, 2008).

En el contexto de este estudio, la variable dependiente es el logaritmo del salario mensual esperado a 10 o 20 años. Se estimaron dos versiones del modelo:

**(1) Modelo con características personales:**

```
oaxaca ly_h res_num, foraneo, edad, carrera_n, p_social, herm_num, by(sexo)
```

**(2) Modelo extendido con variables familiares y preferencias de conciliación:**

```
oaxaca ly_h res_num, foraneo, edad, carrera_n, p_social, herm_num  
+ madr_trabajo1, madr_trabajo2, madr_trabajo3, madre_prof, padre_prof  
+ prob_hijos, acargo_hijos, acargo_padres, acargo_otrasper, acargo_nadie  
+ fam_trab_d, tiempo_fam_d, equilvt_d, hrfl_d, by(sexo)
```

Estas estimaciones permiten identificar cuánto de la brecha en expectativas salariales se asocia a diferencias en el perfil sociodemográfico y familiar, y cuánto se mantiene sin explicación bajo este marco observable.

## **9.4. Estimación del efecto de los tratamientos con errores agrupados vía bootstrap**

Para estimar el efecto de dos intervenciones experimentales sobre las expectativas salariales en distintos horizontes temporales, se emplearon modelos de regresión lineal con errores estándar agrupados por universidad-carrera (`cluster_id`). Los errores fueron corregidos mediante un procedimiento de bootstrap tipo *wild cluster*, utilizando pesos *Webb* y 90,00 repeticiones, lo cual permite obtener inferencia válida incluso con un número limitado de grupos.

Las variables dependientes consideradas fueron:

- $ly\_eg\_trim$ : logaritmo del salario mensual esperado al egresar.
- $ly\_10\_trim$ : logaritmo del salario mensual esperado a 10 años.
- $ly\_20\_trim$ : logaritmo del salario mensual esperado a 20 años.

Para cada variable  $y_i$ , se estimó el siguiente modelo lineal:

$$y_i = \alpha + \beta_1 \cdot \mathbb{1}\{\text{grupo\_trat}_i = 1\} + \beta_2 \cdot \mathbb{1}\{\text{grupo\_trat}_i = 2\} + \mathbf{X}'_i \boldsymbol{\gamma} + \varepsilon_i \quad (52)$$

donde:

- $\mathbb{1}\{\text{grupo\_trat} = 1\}$  indica asignación al tratamiento de información sobre el mercado laboral.
- $\mathbb{1}\{\text{grupo\_trat} = 2\}$  indica asignación al tratamiento con modelo aspiracional (*role model*).
- El grupo de referencia es el grupo control ( $\text{grupo\_trat} = 0$ ).

Se estimaron dos especificaciones por variable dependiente:

### **Modelo 1: Controles personales y familiares**

$\mathbf{X}_i =$  sexo, edad, prom, res\_num, foraneo, trabaja, edad\_madre, edad\_padre,  
 $i.herm\_num, i.p\_social, i.p\_soc\_p, i.madre\_educ\_num, i.sit\_mdre\_2\_num,$   
 $i.carrera\_n, i.univ\_num$

### **Modelo 2: Controles personales, familiares y de conciliación trabajo-familia**

$\mathbf{X}_i =$  Controles del Modelo 1 + fam\_trab\_d, prob\_hijos, acargo\_padres,  
acargo\_otrosfam, equilvt\_d, tiempo\_fam\_d

Para cada estimación se reportaron:

- Coeficientes de tratamiento ( $\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2$ )
- Errores estándar robustos agrupados
- Valores- $p$  obtenidos mediante *wild cluster bootstrap* (90,00 repeticiones)
- Intervalos de confianza al 95 %

## 9.5. Cuadros de Regresiones

Cuadro 9: Impacto de los controles sobre las expectativas salariales (1/3)

	Al egresar		A 10 años		A 20 años	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>Características personales</b>						
Sexo (mujer=1)	-0.117 (0.098)	-0.104 (0.096)	-0.114* (0.057)	-0.092 (0.057)	-0.121** (0.038)	-0.092** (0.033)
Edad	0.003 (0.004)	0.003 (0.005)	-0.007 (0.005)	-0.007 (0.005)	-0.009 (0.009)	-0.008 (0.008)
Promedio	-0.043 (0.024)	-0.045 (0.026)	-0.034 (0.020)	-0.037 (0.020)	-0.027 (0.016)	-0.034* (0.017)
Rural	-0.115* (0.055)	-0.109* (0.050)	-0.108** (0.043)	-0.090* (0.041)	-0.130** (0.039)	-0.105** (0.032)
Foráneo	0.181** (0.065)	0.178** (0.062)	0.139 (0.109)	0.145 (0.109)	0.087 (0.108)	0.102 (0.113)
Trabaja	0.020 (0.050)	0.012 (0.048)	0.005 (0.061)	0.015 (0.051)	-0.057 (0.040)	-0.043 (0.030)
Edad madre	0.008* (0.004)	0.008 (0.004)	0.006 (0.004)	0.006 (0.004)	0.007 (0.005)	0.007 (0.005)
Edad padre	-0.001 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.000 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.002 (0.002)
<b>Número de hermanos (ref: 0)</b>						
1 hermano	-0.077 (0.097)	-0.060 (0.094)	0.008 (0.073)	0.020 (0.072)	0.093* (0.049)	0.101* (0.049)
2 hermanos	-0.040 (0.115)	-0.035 (0.113)	0.002 (0.023)	0.003 (0.022)	0.060 (0.048)	0.056 (0.036)
3 hermanos	-0.169 (0.148)	-0.157 (0.141)	-0.126* (0.063)	-0.132* (0.059)	-0.021 (0.067)	-0.041 (0.067)
4 hermanos	-0.185 (0.285)	-0.171 (0.289)	-0.212 (0.168)	-0.192 (0.161)	-0.103 (0.174)	-0.084 (0.152)
5 o más	-0.103 (0.122)	-0.059 (0.148)	-0.310** (0.119)	-0.301* (0.140)	-0.287** (0.100)	-0.324** (0.119)

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . La variable de referencia para el número de hermanos es “0 hermanos”.

Cuadro 10: Impacto de los controles sobre las expectativas salariales (2/3)

	Al egresar		A 10 años		A 20 años	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>Percepción del ingreso (ref: nivel 1)</b>						
Nivel 2	-0.662 (0.423)	-0.686 (0.472)	-0.086 (0.232)	-0.084 (0.220)	0.081 (0.254)	0.081 (0.257)
Nivel 3	-0.932*** (0.252)	-0.948*** (0.280)	-0.377* (0.200)	-0.310 (0.212)	0.059 (0.224)	0.119 (0.236)
Nivel 4	-0.846** (0.261)	-0.852** (0.282)	-0.321** (0.109)	-0.241 (0.138)	-0.004 (0.162)	0.076 (0.219)
Nivel 5	-0.897*** (0.229)	-0.912*** (0.260)	-0.273* (0.139)	-0.202 (0.166)	0.059 (0.182)	0.128 (0.231)
Nivel 6	-0.779** (0.330)	-0.812* (0.354)	-0.186* (0.099)	-0.134 (0.106)	0.093 (0.139)	0.141 (0.171)
Nivel 7	-0.746** (0.296)	-0.766* (0.335)	-0.134 (0.105)	-0.051 (0.125)	0.144 (0.158)	0.226 (0.189)
Nivel 8	-0.928** (0.334)	-0.949** (0.372)	-0.365*** (0.105)	-0.264* (0.118)	-0.023 (0.137)	0.069 (0.157)
Nivel 9	-0.855*** (0.211)	-0.867*** (0.204)	-0.322 (0.227)	-0.258 (0.241)	-0.494* (0.237)	-0.443 (0.270)
Nivel 10	-0.396 (0.315)	-0.384 (0.334)	-0.103 (0.170)	-0.061 (0.189)	0.181 (0.179)	0.245 (0.266)
<b>Percepción del ingreso de los padres a su edad (ref: nivel 1)</b>						
Nivel 2	0.281 (0.240)	0.264 (0.262)	0.335* (0.170)	0.371** (0.135)	0.294 (0.207)	0.333 (0.182)
Nivel 3	0.290 (0.201)	0.274 (0.218)	0.331** (0.119)	0.345** (0.106)	0.344** (0.138)	0.365** (0.146)
Nivel 4	0.292 (0.282)	0.280 (0.300)	0.260 (0.160)	0.287* (0.130)	0.287 (0.171)	0.320* (0.149)
Nivel 5	0.290 (0.216)	0.276 (0.228)	0.217 (0.136)	0.250* (0.117)	0.227 (0.176)	0.266 (0.173)
Nivel 6	0.388* (0.203)	0.366 (0.224)	0.372*** (0.089)	0.379*** (0.076)	0.376* (0.196)	0.387* (0.185)
Nivel 7	0.338 (0.288)	0.302 (0.305)	0.269 (0.197)	0.272 (0.176)	0.378 (0.229)	0.387 (0.208)
Nivel 8	0.262 (0.264)	0.238 (0.289)	0.397*** (0.102)	0.441*** (0.094)	0.462** (0.153)	0.520*** (0.142)
Nivel 9	0.699** (0.258)	0.679** (0.257)	0.588*** (0.110)	0.543*** (0.141)	0.372* (0.171)	0.267 (0.155)
Nivel 10	0.293 (0.267)	0.208 (0.277)	0.513* (0.229)	0.493* (0.220)	0.362* (0.164)	0.314 (0.199)

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . Referencia: nivel 1 en ambas escalas de percepción.

Cuadro 11: Impacto de los controles sobre las expectativas salariales (3/3)

	Al egresar		A 10 años		A 20 años	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>Nivel educativo madre (ref: Primaria)</b>						
Secundaria	-0.011 (0.103)	-0.004 (0.092)	-0.118 (0.114)	-0.133 (0.100)	-0.099 (0.056)	-0.130** (0.055)
Bachillerato	-0.052 (0.124)	-0.028 (0.110)	-0.092 (0.119)	-0.095 (0.104)	-0.103 (0.094)	-0.114 (0.090)
Carrera Técnica	-0.073 (0.148)	-0.068 (0.141)	-0.144 (0.152)	-0.163 (0.141)	-0.035 (0.145)	-0.070 (0.139)
Licenciatura	-0.083 (0.113)	-0.070 (0.097)	-0.010 (0.160)	-0.024 (0.141)	0.035 (0.143)	0.003 (0.133)
Maestría	-0.171 (0.180)	-0.181 (0.187)	-0.439 (0.286)	-0.415 (0.287)	-0.411 (0.307)	-0.392 (0.321)
Doctorado	-0.085 (0.181)	-0.074 (0.187)	-0.133 (0.178)	-0.146 (0.169)	0.028 (0.113)	0.003 (0.096)
No sabe	0.468* (0.239)	0.512* (0.244)	0.355 (0.297)	0.347 (0.267)	0.223 (0.274)	0.213 (0.262)
<b>Situación laboral de la madre (4 - 6 años) (ref: No trabajaba)</b>						
Medio tiempo	0.041 (0.040)	0.045 (0.040)	0.077* (0.036)	0.090* (0.044)	0.142** (0.045)	0.160*** (0.043)
Tiempo completo	0.038 (0.069)	0.033 (0.068)	0.140*** (0.041)	0.137*** (0.039)	0.204*** (0.041)	0.198*** (0.034)
No sabe	0.395* (0.182)	0.361** (0.150)	0.365*** (0.087)	0.352** (0.105)	0.274*** (0.031)	0.280*** (0.063)
<b>Carrera (ref: Economía)</b>						
Administración	-0.034 (0.040)	-0.032 (0.040)	-0.119*** (0.033)	-0.111*** (0.028)	-0.126*** (0.027)	-0.113*** (0.023)
Contaduría	-0.042 (0.036)	-0.054 (0.034)	-0.024 (0.025)	-0.042 (0.024)	0.070** (0.027)	0.060* (0.030)
<b>Universidad (ref: UNAM)</b>						
UV	-0.277*** (0.038)	-0.270*** (0.030)	-0.222*** (0.041)	-0.233*** (0.045)	-0.185*** (0.029)	-0.202*** (0.035)
UP Morelos	0.085 (0.064)	0.080 (0.059)	0.007 (0.032)	-0.005 (0.036)	-0.014 (0.021)	-0.031 (0.033)
Colmex	0.060 (0.095)	0.056 (0.098)	0.113 (0.161)	0.085 (0.170)	0.024 (0.091)	-0.004 (0.107)
Otra	0.244** (0.095)	0.212** (0.086)	0.582*** (0.129)	0.553*** (0.127)	0.447*** (0.127)	0.410*** (0.112)
<b>Preferencias familiares/laborales</b>						
Valora más la familia sobre el trabajo (dummy)		0.057 (0.056)		-0.131* (0.062)		-0.168** (0.054)
Considera que tendrá hijos		0.060 (0.046)		0.120 (0.076)		0.099* (0.047)
Considera que tendrá padres bajo su cuidado		0.046 (0.060)		0.069 (0.051)		0.052 (0.035)
Considera que tendrá familiares bajo su cuidado		0.002 (0.141)		0.043 (0.075)		0.124 (0.072)
Equilibrar vida personal y trabajo es importante		-0.051 (0.103)		-0.129 (0.120)		-0.113 (0.081)
Le importa que un trabajo le permita pasar tiempo en familia		0.059 (0.034)		0.084 (0.058)		0.141*** (0.039)
<b>Constante</b>	10.056*** (0.776)	9.987*** (0.762)	10.585*** (0.214)	10.493*** (0.205)	10.575*** (0.163)	10.479*** (0.156)
<b>Observaciones</b>	465	465	460	460	433	433

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . Las categorías de referencia son indicadas en cada bloque.

Cuadro 12: Impacto de los controles sobre la oferta laboral esperada (1/3)

	Al egresar		A 10 años		A 20 años	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>Características personales</b>						
Sexo (mujer=1)	-0.101 (0.188)	-0.076 (0.203)	-0.027 (0.256)	-0.025 (0.255)	0.256 (0.197)	0.280 (0.208)
Edad	-0.085 (0.059)	-0.084 (0.055)	-0.031 (0.038)	-0.032 (0.038)	-0.019 (0.038)	-0.022 (0.042)
Promedio	0.099 (0.063)	0.057 (0.079)	0.130 (0.081)	0.109 (0.079)	0.098 (0.103)	0.086 (0.097)
Rural	-0.270 (0.270)	-0.268 (0.262)	-0.040 (0.129)	-0.053 (0.152)	-0.203 (0.326)	-0.195 (0.320)
Foráneo	-0.214 (0.230)	-0.171 (0.251)	-0.276 (0.157)	-0.250 (0.146)	-0.176 (0.258)	-0.169 (0.249)
Trabaja	-0.012 (0.217)	-0.032 (0.203)	0.276 (0.280)	0.227 (0.261)	0.311 (0.263)	0.241 (0.240)
Edad madre	-0.001 (0.015)	-0.002 (0.014)	-0.007 (0.010)	-0.005 (0.009)	0.022** (0.009)	0.026** (0.008)
Edad padre	-0.002 (0.005)	-0.002 (0.005)	0.005 (0.010)	0.006 (0.010)	0.003 (0.014)	0.003 (0.014)
<b>Número de hermanos (ref: 0)</b>						
1 hermano	-0.672 (0.411)	-0.638 (0.358)	-0.414 (0.260)	-0.423* (0.225)	-0.185 (0.306)	-0.194 (0.257)
2 hermanos	-0.537* (0.270)	-0.554** (0.217)	-0.336 (0.296)	-0.376 (0.238)	-0.249 (0.428)	-0.312 (0.368)
3 hermanos	-0.688 (0.380)	-0.767* (0.344)	-0.232 (0.287)	-0.290 (0.280)	-0.186 (0.519)	-0.228 (0.488)
4 hermanos	-0.619 (0.507)	-0.587 (0.453)	-0.554 (0.309)	-0.554* (0.251)	-0.724 (0.488)	-0.701 (0.407)
5 o más	-0.414 (0.383)	-0.564* (0.293)	0.375 (0.581)	0.162 (0.454)	0.679* (0.330)	0.553** (0.223)

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ .

Cuadro 13: Impacto de los controles sobre la oferta laboral esperada (2/3)

	Al egresar		A 10 años		A 20 años	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>Percepción del ingreso actual (ref: 1)</b>						
Nivel 2	0.907 (2.027)	0.607 (2.040)	0.431 (1.769)	0.193 (1.764)	0.494 (1.135)	0.332 (0.993)
Nivel 3	0.252 (1.960)	0.217 (1.972)	-0.574 (1.819)	-0.826 (1.807)	0.490 (0.806)	0.177 (0.821)
Nivel 4	0.239 (1.935)	0.258 (2.040)	-0.665 (1.630)	-0.877 (1.696)	0.386 (0.487)	0.135 (0.576)
Nivel 5	0.213 (2.174)	0.155 (2.244)	-0.542 (1.663)	-0.801 (1.697)	0.413 (0.427)	0.124 (0.448)
Nivel 6	0.424 (2.149)	0.378 (2.222)	-0.524 (1.634)	-0.778 (1.682)	0.352 (0.480)	0.012 (0.528)
Nivel 7	0.523 (2.133)	0.490 (2.275)	-0.526 (1.847)	-0.813 (1.913)	0.185 (0.758)	-0.156 (0.853)
Nivel 8	0.324 (2.158)	0.301 (2.317)	-0.325 (1.403)	-0.646 (1.490)	0.693 (0.749)	0.294 (0.684)
Nivel 9	2.043 (2.588)	2.172 (2.693)	0.855 (2.441)	0.746 (2.420)	2.307 (1.849)	2.110 (1.880)
Nivel 10	1.840 (3.167)	1.716 (3.083)	0.341 (2.425)	-0.023 (2.345)	0.751 (0.956)	0.375 (1.158)
<b>Percepción ingreso padres a su edad (ref: 1)</b>						
Nivel 2	0.367 (0.696)	0.463 (0.703)	0.947 (0.717)	0.927 (0.708)	0.364 (0.699)	0.235 (0.729)
Nivel 3	0.221 (0.770)	0.324 (0.832)	0.502 (0.766)	0.558 (0.849)	0.189 (0.798)	0.136 (0.889)
Nivel 4	0.053 (0.766)	0.045 (0.748)	0.468 (0.643)	0.412 (0.678)	0.191 (0.649)	0.070 (0.717)
Nivel 5	0.039 (0.992)	0.142 (0.906)	0.620 (0.786)	0.601 (0.808)	0.160 (0.730)	0.005 (0.799)
Nivel 6	0.526 (0.807)	0.676 (0.791)	0.717 (0.848)	0.772 (0.895)	0.384 (0.797)	0.285 (0.856)
Nivel 7	0.027 (0.954)	0.214 (1.022)	0.293 (0.851)	0.367 (0.981)	-0.415 (0.550)	-0.538 (0.694)
Nivel 8	-0.347 (0.913)	-0.198 (0.765)	0.006 (0.737)	-0.028 (0.815)	-0.561 (0.907)	-0.776 (0.984)
Nivel 9	-0.622 (1.161)	-0.547 (1.104)	1.500 (1.206)	1.566 (1.285)	1.004 (1.601)	0.939 (1.705)
Nivel 10	-2.771 (2.811)	-3.020 (2.782)	-0.298 (1.816)	-0.473 (1.695)	3.945*** (0.822)	3.681*** (0.904)

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ .

Cuadro 14: Impacto de los controles sobre la oferta laboral esperada (3/3)

	Al egresar		A 10 años		A 20 años	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>Nivel educativo madre (ref: Primaria)</b>						
Secundaria	0.244 (0.334)	0.217 (0.375)	0.630*** (0.178)	0.619*** (0.168)	0.787** (0.251)	0.783*** (0.163)
Bachillerato	0.680* (0.361)	0.624 (0.437)	0.756** (0.287)	0.722** (0.250)	0.874*** (0.174)	0.892*** (0.101)
Carrera Técnica	0.687 (0.387)	0.618 (0.398)	1.031** (0.339)	0.941*** (0.249)	1.161 (0.630)	1.090* (0.496)
Licenciatura	0.773** (0.298)	0.738** (0.318)	1.082*** (0.195)	1.029*** (0.132)	0.999** (0.307)	0.944*** (0.228)
Maestría	0.822 (0.610)	0.876 (0.544)	1.497*** (0.291)	1.365*** (0.259)	2.335*** (0.643)	2.052*** (0.427)
Doctorado	0.045 (0.342)	0.058 (0.412)	0.721* (0.373)	0.733 (0.458)	1.048 (0.792)	1.058 (0.936)
No sabe	0.630 (0.359)	0.726** (0.289)	0.811 (0.759)	0.915 (0.748)	1.415 (1.165)	1.552 (1.180)
<b>Situación laboral de la madre (4 - 6 años) (ref: No trabajaba)</b>						
Medio tiempo	-0.073 (0.345)	-0.066 (0.329)	-0.168 (0.344)	-0.146 (0.333)	-0.302 (0.313)	-0.267 (0.312)
Tiempo completo	-0.172 (0.314)	-0.192 (0.276)	-0.350 (0.269)	-0.382 (0.261)	-0.655*** (0.191)	-0.697*** (0.192)
No sabe	-1.418* (0.672)	-1.221* (0.591)	-1.488** (0.521)	-1.374** (0.501)	-1.207** (0.378)	-1.192** (0.391)
<b>Carrera (ref: Economía)</b>						
Administración	-0.595*** (0.102)	-0.592*** (0.118)	0.068 (0.096)	0.066 (0.088)	-0.001 (0.093)	0.001 (0.095)
Contaduría	0.412*** (0.106)	0.388** (0.146)	0.137 (0.086)	0.131 (0.101)	-0.262 (0.147)	-0.283 (0.192)
<b>Universidad (ref: UNAM)</b>						
UV	0.891** (0.279)	0.734* (0.363)	0.209* (0.101)	0.122 (0.098)	-0.092 (0.196)	-0.103 (0.184)
UP Morelos	0.537 (0.314)	0.531 (0.354)	-0.263 (0.162)	-0.312* (0.146)	-0.362 (0.254)	-0.438 (0.261)
Colmex	-0.270 (0.815)	-0.286 (0.809)	0.364 (0.613)	0.429 (0.591)	0.228 (0.753)	0.311 (0.736)
Otra	1.080** (0.431)	0.908 (0.543)	0.543* (0.270)	0.357 (0.283)	-0.048 (0.311)	-0.273 (0.344)
<b>Preferencias familiares/laborales</b>						
Valora más la familia sobre el trabajo		0.114 (0.215)		0.347* (0.158)		0.481** (0.161)
Considera que tendrá hijos		0.071 (0.310)		-0.028 (0.131)		0.039 (0.231)
Considera que tendrá padres bajo su cuidado		0.238 (0.329)		-0.092 (0.181)		-0.220 (0.240)
Considera que tendrá familiares bajo su cuidado		0.940** (0.401)		0.826*** (0.220)		0.578 (0.328)
Equilibrar vida personal y trabajo es importante		-0.561 (0.390)		0.293 (0.382)		0.342 (0.403)
Le importa que un trabajo le permita pasar tiempo en familia		-0.372** (0.160)		-0.108 (0.149)		0.249 (0.205)
<b>Constante</b>	9.542** (2.948)	9.893** (3.079)	7.117*** (2.073)	7.381*** (2.018)	4.479*** (1.303)	4.540*** (1.297)
<b>Observaciones</b>	466	466	466	466	466	466

Notas: Errores estándar robustos entre paréntesis. \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . Las categorías de referencia se indican en cada bloque.

Cuadro 15: Estadísticas descriptivas del salario esperado (MXN)

<b>Variable</b>	<b>Obs</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Est.</b>	<b>Mín – Máx</b>
Salario esperado al egresar	396	13,453.28	10,591.99	3,750 – 125,000
Salario esperado a 10 años	396	29,952.65	16,492.52	3,750 – 125,000
Salario esperado a 20 años	396	46,960.23	25,432.89	3,750 – 125,000

## 9.6. Tratamientos

A continuación se presenta el material gráfico proporcionado a los estudiantes tratados con información del mercado laboral

El gráfico muestra el ingreso mensual promedio de hombres y mujeres por carrera, desagregado en distintos rangos de edad. Se observa que las diferencias salariales pueden ampliarse con la edad.

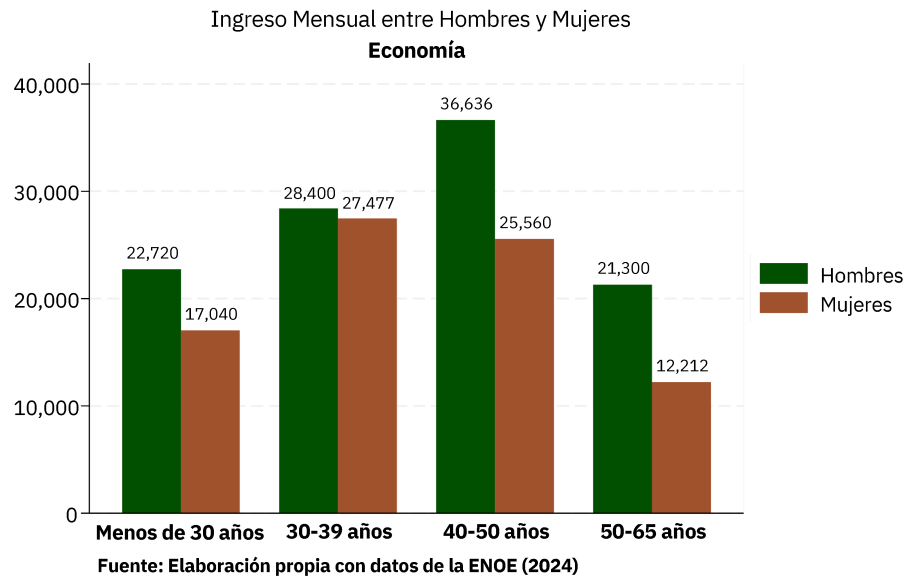
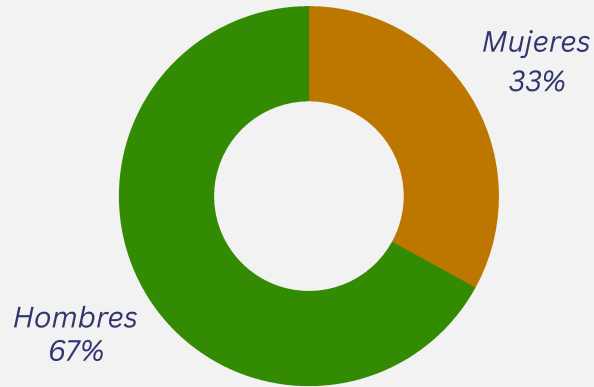


Figura 8: Tratamiento 1 (Información) para alumnos de Economía

# ECONOMÍA

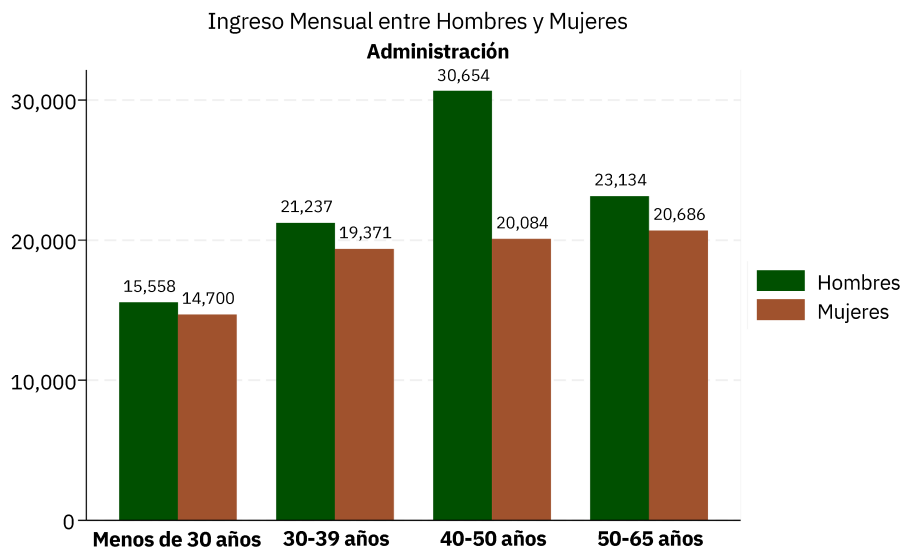
Proporción entre mujeres y hombres



Elaboración propia con datos de la ENOE (2024)

Figura 9: Tratamiento 1 (Información) para alumnos de Economía

El gráfico muestra el ingreso mensual promedio de hombres y mujeres por carrera, desagregado en distintos rangos de edad. Se observa que las diferencias salariales pueden ampliarse con la edad.

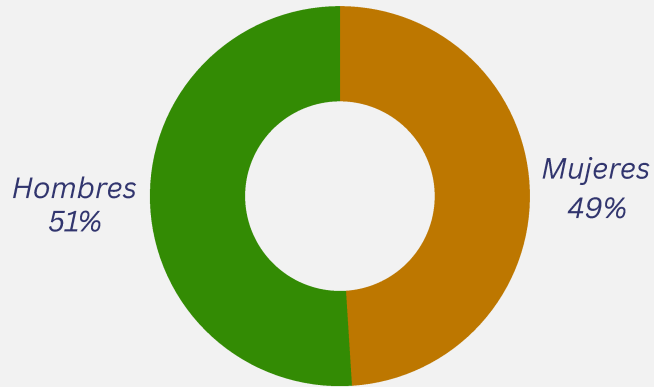


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2024)

Figura 10: Tratamiento 1 (Información) para alumnos de Administración

# ADMINISTRACIÓN

Proporción entre mujeres y hombres



Elaboración propia con datos de la ENOE (2024)

Figura 11: Tratamiento 1 (Información) para alumnos de Administración

El gráfico muestra el ingreso mensual promedio de hombres y mujeres por carrera, desagregado en distintos rangos de edad. Se observa que las diferencias salariales pueden ampliarse con la edad.

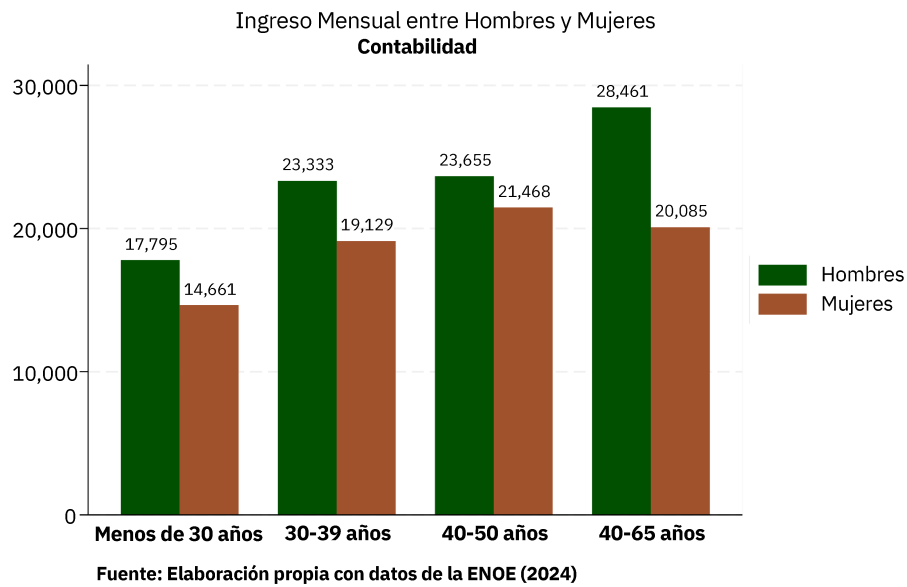
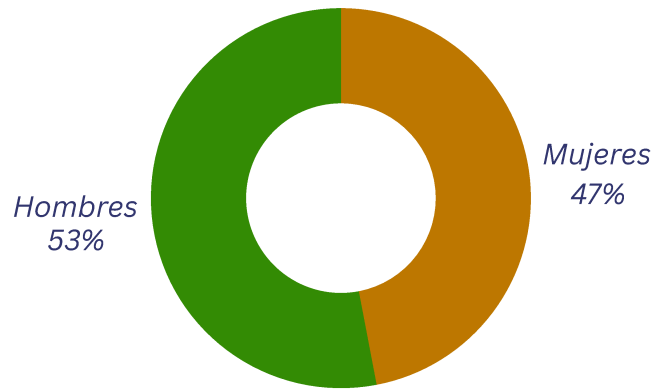


Figura 12: Tratamiento 1 (Información) para alumnos de Contabilidad

# CONTADURÍA

Proporción entre mujeres y hombres



Elaboración propia con datos de la ENOE (2024)

Figura 13: Tratamiento 1 (Información) para alumnos de Contabilidad

Ahora se presentan los ejemplos a seguir a los que fueron expuestos los participantes seleccionados.



Soy economista desde hace más de 20 años. Estudié una licenciatura en México y después un doctorado en el extranjero, ambos en Economía. A lo largo de mi carrera, me he desempeñado tanto en universidades como en el Banco de México, enfocándome en la investigación sobre economía laboral, desarrollo económico y evaluación de programas sociales. La Economía para mí es una disciplina apasionante y con un campo de acción amplio, con retos, preguntas y personas siempre nuevas e interesantes.

Respecto a mi vida personal, la he disfrutado sin sentir que la estoy sacrificando por dedicarme a mis estudios o trabajo. Soy casada y tengo una hija de 9 años. Tampoco he renunciado a una carrera ininterrumpida y de tiempo completo por cuestiones familiares, sino que he preferido hacer un esfuerzo y los ajustes necesarios para mantener el equilibrio.

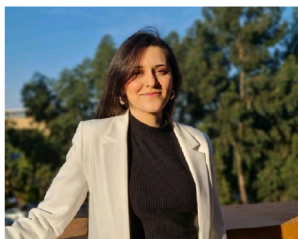
Algunos factores que me han ayudado a tener este balance son: dar espacio y tiempo a cada etapa, sin ceder a presiones sociales, elegir una pareja acorde con mis valores y objetivos, y buscar cotidianamente la igualdad en las tareas de la casa y de cuidado. Adicionalmente, la Economía como profesión proporciona una gama de opciones en el sector público, en el privado y en la academia, lo cual, junto con los cambios a esquemas de trabajo híbridos después de la pandemia, ayuda a buscar un equilibrio vida-trabajo.



Me encanta ser economista porque cuento con las herramientas para evaluar el impacto de las políticas públicas y con ello puedo proporcionar evidencia sobre qué funciona y qué no funciona para mejorar el bienestar de las personas. Estudié la licenciatura en Economía con beca del 100% en una universidad privada, una maestría en Teoría Económica. Luego hice un doctorado en Economía en Estados Unidos.

He trabajado como consultora en el gobierno en México y en organismos internacionales. Desde junio del 2017, soy profesora investigadora en una universidad pública en México. Como investigadora, estudio temas relacionados con el desarrollo económico y la economía política. Por ejemplo, a través de encuestas he investigado sobre cuáles son los factores que determinan el deseo de pagar impuestos de los mexicanos y cómo son sus percepciones sobre la desigualdad existente en el país; he estudiado los determinantes y las consecuencias económicas de la violencia en México; los efectos de las plataformas digitales en los mercados inmobiliarios y los determinantes de la brecha de género en la academia, entre otros.

Estoy casada y tengo tres hijos, una niña de 10 años, que tuve mientras realizaba el doctorado y otros dos niños de 7 y 2 años, respectivamente. La flexibilidad de la academia me ha permitido balancear mi vida privada y profesional. Hago ejercicio diariamente y en el día a día, la mañana y parte de la tarde la dedico a labores profesionales, el resto de la tarde hago tarea con mis hijos, cocino y realizo tareas domésticas, cierro el día leyendo y con momentos de meditación y contemplación.



Comencé a estudiar economía por muchos motivos, entre ellos una curiosidad absoluta sobre por qué los países se diferenciaban económicamente y qué hacía que un país pudiera cambiar de trayectoria. Me apasiona la economía del desarrollo, del comportamiento y varios temas macroeconómicos, entre ellos temas relacionados a política monetaria e inflación.

Terminé la Licenciatura en Economía en diciembre del 2021. Un poco antes, en agosto de 2021, comencé a trabajar en el área de Investigación Económica (Asuntos Internacionales) del Banco de México. A pesar de que hay temporadas más complicadas, como cuando se acerca la entrega del informe trimestral, considero que el área se ha adaptado ampliamente después de la pandemia.

En el día a día, si alguna de estas entregas no se encuentra tan cercana, mis responsabilidades no me inhiben de hacer ejercicio y tener una vida social plena. Adicionalmente, la política de 3 días presencial y 2 de home office evita la acumulación de horas en el tráfico y me permite dedicarle ese tiempo a mi vida personal.

## **9.7. Encuesta**

En la siguiente subsección se presenta la encuesta implementada a los participantes.

# Encuesta

## Información y Normas Sociales en Expectativas Salariales: Un Enfoque Experimental

Investigador: **Alexis Rafael Morales Morales (El Colegio de México)**

Este estudio tiene como objetivo explorar tus expectativas y preferencias respecto al trabajo. La información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Tu participación en esta encuesta es completamente voluntaria. Puedes decidir no responder cualquier pregunta con la que no te sientas cómodo(a) y puedes abandonar el estudio en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

Todas las respuestas serán anonimizadas y tratadas de manera confidencial. Los datos recopilados serán utilizados únicamente para este estudio. La información será almacenada de manera segura y se tratará conforme a las normativas de protección de datos vigentes.

El tiempo estimado para responder la encuesta es de aproximadamente 30 minutos. No existen riesgos significativos asociados con tu participación en esta encuesta. Si en algún momento te sientes incómodo(a) con alguna pregunta, puedes omitirla o abandonar la encuesta sin ninguna repercusión.

Si decides participar, tienes derecho a retirar tu consentimiento en cualquier momento, sin necesidad de dar una razón. Si deseas que tus respuestas sean eliminadas después de completar la encuesta, puedes contactarnos en [armorales@colmex.mx](mailto:armorales@colmex.mx)

### 1. ¿Aceptas Participar?

Sí

No

### 2. ¿Te comprometes a leer todas las preguntas de forma cuidadosa y contestar tan honestamente como sea posible?

Sí

No

**2. .**

**3. ¿En qué universidad estás inscrito(a)?  
(Selecciona una opción)**

Universidad Nacional Autónoma de México

Universidad Veracruzana

Universidad Politécnica del Estado de Morelos

El Colegio de México

Otra:

**3. Tratamiento de información**

**4. ¿Estos datos fueron como esperabas?**

	El número es más bajo de lo que esperaba	El número es lo que esperaba	El número es más alto de lo que esperaba
¿Los salarios de los hombres son como te lo esperabas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Los salarios de las mujeres son como te lo esperabas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La proporción hombres/mujeres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El número es más  
bajo de lo que  
esperaba

El número es lo que  
esperaba

El número es más  
alto de lo que  
esperaba

es la que te  
esperabas?

## 4. Tratamiento de ejemplos a seguir

5. ¿Con cuál de estas personas te identificas más? Brevemente responde ¿por qué?

5. .

Da click en siguiente para avanzar.

6. .

Da click en siguiente para avanzar.

7. .

6.

**Imagina que te ofrecen distintos salarios mensuales. Para cada nivel salarial, indica cuántas horas diarias estarías dispuesto(a) a trabajar. Si no aceptarías trabajar por ese salario selecciona '0'. En otras palabras, ¿cuántas horas al día estarías dispuesto(a) a trabajar por obtener ese salario mensual? Considera esto para cada momento de tu vida como se indica.**

	Al egresar	10 años después de que egresaste	20 años después de que egresaste
\$5,000 o menos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
\$10,000	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
\$20,000	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
\$30,000	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
\$40,000	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
\$50,000	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
\$60,000 o más	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**7. Para cada uno de los siguientes momentos de tu vida, ¿Cuánto consideras realista que ganarás al mes después de impuestos? Es decir, el dinero que llegará a tu cartera luego de pagar impuestos.**

	Al egresar	10 años después de que egresaste	20 años después de que egresaste
Salario Mensual (Selecciona un rango)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**8. Para cada uno de los siguientes momentos de tu vida, ¿Cuántas horas diarias crees que trabajarás?**

	Al egresar	10 años después de que egresaste	20 años después de que egresaste
Horas Diarias Ofrecidas (Selecciona un rango)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**8. .**

**9. ¿Te gustaría estudiar un posgrado?**

- Si
- No

**10. ¿Qué tan probable es que estudies un posgrado en el futuro?**

- Nada Probable
- Poco Probable
- Muy Probable

**11. ¿En qué área te gustaría estudiar un posgrado?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Economía                        | <input type="checkbox"/> Finanzas                    |
| <input type="checkbox"/> Administración (cualquier área) | <input type="checkbox"/> Ciencia de datos            |
| <input type="checkbox"/> Ciencia Política                | <input type="checkbox"/> Contaduría (cualquier área) |

Otra:

**12. ¿Cuál consideras que podría ser el principal obstáculo para estudiar un posgrado?**

- Responsabilidades familiares
- Prefiero trabajar
- La distancia o falta de opciones cercanas
- Falta de tiempo
- Cuestiones económicas
- Considero que estudiar un posgrado no mejorará significativamente mis ingresos

**9. .**

**13. Piensa en tu vida luego de egresar de la universidad. ¿Crees que en algún momento de tu vida laboral vas a tener personas a tu**

**cuidado?**

**Por ejemplo, padres, hijos, otros familiares, etc.**

**Elige 1 o Varias**

- No
- Si (hijos)
- Si (padres)
- Si (otros familiares)
- Si (otras personas)

**14. Responde lo siguiente:**

	No es importante absoluto	en	No es tan importante	Algo importante	Muy importante	Extremadamente importante
¿Qué tan importante será tu vida familiar respecto a tu carrera profesional?	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué tan importante será para ti trabajar en la misma ciudad donde vive tu familia?	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué tan importante es para ti que tu futuro empleo te permita pasar un tiempo considerable	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No es importante en absoluto    No es tan importante    Algo importante    Muy importante    Extremadamente importante

con tu familia?

**15. Responde lo siguiente:**

	No es probable en absoluto	No es probable	Algo probable	Muy probable	Es seguro
¿Qué tan probable es que tengas hijos en un futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que en el futuro tendrás responsabilidades familiares que influirán en tus decisiones laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. ¿Cuáles de los siguientes factores consideras que serán más importantes al elegir un empleo? (Por favor, jerarquiza del 1 al 7, donde 1 es el más importante y 7 el menos importante).**

Equilibrio entre vida y trabajo	<input type="text"/>
Cercanía al hogar	<input type="text"/>
Horarios flexibles	<input type="text"/>
Ambiente Laboral	<input type="text"/>
Prestaciones	<input type="text"/>

Oportunidad de crecimiento

Salario

**17. Imagina que han pasado 20 años desde tu egreso de la licenciatura. Tienes una pareja estable y dos hijos entre 1 y 12 años. ¿Cuántas horas diarias estarías dispuesto(a) a trabajar?**

Número de horas

**10. .**

**18. ¿Cuántos hermanos tienes?**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

**19. ¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por tu madre?**

- No sé
- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato / Preparatoria
- Carrera Técnica
- Licenciatura
- Especialidad

- Maestría
- Doctorado

**20. ¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por tu padre o la figura que desempeñó ese rol durante tu infancia?**

- No sé
- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato / Preparatoria
- Carrera Técnica
- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado

**21. ¿Cuál es la edad de tu madre?  
(Responde numéricamente)**

**22. ¿Cuál es la edad de tu padre o la figura que desempeñó su rol durante tu infancia?  
(Responde numéricamente)**

**23. Cuando eras niño(a), ¿Cuál era la situación laboral de tu padre o la figura que desempeñó ese rol durante tu infancia?**

	No trabajaba	Trabajo a medio tiempo	Trabajo a tiempo completo	No sé
Cuando tenías entre 0 y 4 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando tenías entre 4 y 6 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando tenías entre 6 y 12 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24. Cuándo eras niño(a), ¿Cuál era la situación laboral de tu madre?**

	No trabajaba	Trabajo a medio tiempo	Trabajo a tiempo completo	No sé
Cuando tenías entre 0 y 4 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando tenías entre 4 y 6 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando tenías entre 6 y 12 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11.**

**32. ¿Cuál es tu edad?  
(Responde numéricamente)**

**33. Eres...**

Hombre

Mujer

**34. ¿En qué tipo de residencia has vivido la mayor parte de tu vida?**

- Rural
- Urbano

**35. ¿Cuál es tu tipo de residencia estudiantil?**

- Foráneo
- Local

**36. ¿Actualmente trabajas?**

- No
- Si

**37. ¿Cuál fue tu promedio en el último semestre que estudiaste?  
Escribe un número del 0 al 10.**

**38. Imagina que todas las personas del país están distribuidas en una escalera de 10 escalones, donde el escalón 1 se encuentran los más pobres del país y en el 10 los más ricos. ¿En qué escalón consideras que te encuentras actualmente?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- 8
- 9
- 10

**39. Imagina que todas las personas del país están distribuidas en una escalera de 10 escalones, donde el escalón 1 se encuentran los más pobres del país y en el 10 los más ricos. ¿En qué escalón consideras que estaban tus papás cuando tenían tu edad?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10