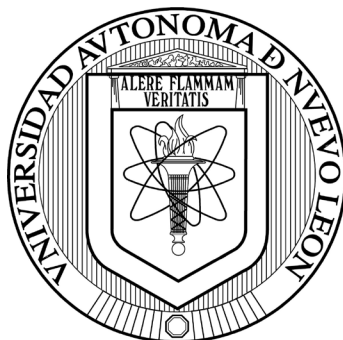


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE ECONOMÍA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**“Factores que determinan no participar en el mercado laboral dado que se renuncia”**

**Por**

**GABRIEL IBARRA GONZÁLEZ**

**Tesis presentada como requisito parcial para  
obtener el grado de Maestría en Economía con  
Orientación en Economía Industrial**

**AGOSTO DE 2022**

**“FACTORES QUE DETERMINAN NO PARTICIPAR EN EL  
MERCADO LABORAL DADO QUE SE RENUNCIA”**

*Gabriel Ibarra González*

**Aprobación de Tesis:**

**Asesor de la Tesis**

---

**Dra. Cinthya Guadalupe Caamal Olvera**

---

**Dr. Ernesto Aguayo Téllez**

---

**Dr. Daniel Flores Curiel**

**DR. PEDRO ANTONIO VILLEZCA BECERRA**  
**Director de la División de Estudios de Posgrado**  
**De la Facultad de Economía, UANL**  
**Agosto, 2022**

## ***Factores que determinan no participar en el mercado laboral dado que se renuncia***

### ***Introducción***

Las experiencias laborales juegan un papel importante en el desarrollo de las personas en sus carreras profesionales y su vida personal logrando estabilidad económica y mejores condiciones de vida, por tal motivo el estudio de esta interacción es importante en el campo de la economía laboral y conductual.

La presente investigación analiza cuales son los factores que determinan el continuar o no participando en el mercado laboral dado que se renuncia a un trabajo para hombres y mujeres en México, para el primer trimestre del año 2019 identificando las variables asociadas a este fenómeno y tienen una mayor magnitud en su explicación. Se utiliza la base de datos de la ENOE del primer trimestre del año 2019. Los resultados muestran que las mujeres, a pesar de tener un salario mayor que las que deciden continuar participando en el mercado laboral, deciden salir de él, contrario a los hombres. Otro hallazgo importante es que pertenecer al grupo de edad de 18 a 20 años propicia no participar en el mercado laboral en los hombres. El salario de reserva es un factor muy importante en la decisión de trabajar o no, y uno de los factores que definen el salario de reserva es el vivir con los padres o compartir los gastos con alguna cohabitante, en este estudio se encuentra que el vivir con pareja parece reflejar un mayor salario de reserva y por consiguiente, tener mayor propensión a salir del mercado laboral. Se propone utilizar una descomposición Blinder-Oaxaca (1973) y su extensión de sesgo de selección propuesta por Mulligan y Rubinstein (2008) para estudiar las diferencias entre el grupo que, dado que renuncian, decide o no participar en el mercado laboral. A través de la ecuación de Mincer se estudian los salarios del empleo al cual renunciaron y se corrige por el sesgo de selección propuesto por Heckman (1979).

La estructura de la investigación es la siguiente: El capítulo 2 presenta una revisión de antecedentes y literatura. En el capítulo 3 se muestra el marco teórico en el cual se sustentará esta investigación. En el capítulo 4 se presentan los datos y estadística descriptiva. En el capítulo 5 se presenta la estrategia empírica a seguir. El capítulo 6 presenta los resultados y estimaciones obtenidas y, en el capítulo 7 se exponen las conclusiones.

## ***2. Antecedentes y Revisión de literatura***

La teoría de capital humano explica como diversas variables llevan a las personas al mercado laboral y como estas influyen en el salario (Mincer, 1958) permitiéndoles lograr una estabilidad laboral que les proporcione un ingreso seguro. Este ingreso es determinado por la edad, la experiencia potencial y su término cuadrático, sin embargo, se ha encontrado que estas no son las únicas variables que afectan el salario, como el salario de reserva, habilidades sociales, tiempo de desempleo, tipo de estudios, entre otros.

La educación juega un papel importante en la teoría del capital humano y principalmente en el retorno que implica en el salario (Becker, 1964). La teoría clásica indica que, a mayor educación, mayor salario esperado como reflejo de la inversión en capital humano. Se ha encontrado que esto no siempre se cumple, en el caso de México Székely y Flores (2018) han demostrado que sucede lo contrario a partir de cierto grado de educación, a pesar de que la calidad en educación y los años de estudio promedio de la población mexicana se han incrementado, también demostraron que se ha dado un deterioro considerable en la empleabilidad, generando que a mayor educación sea más difícil conseguir un empleo. Junto con la educación, la inversión en capital humano adquirida a través de la experiencia impacta directamente en el salario esperado, Mincer (1958) explica que a través de ellas se dan las brechas salariales y de productividad entre individuos.

La teoría de búsqueda de empleo argumenta que el salario de reserva indica el salario mínimo que se estaría dispuesto a aceptar para tomar la decisión de entrar en el mercado laboral. Este salario se ve afectado por diversos factores, entre los cuales podemos encontrar la educación, edad, trabajo previo, vivir con los padres, entre otros (Franz, 1980); sin embargo, estos no parecen ser los únicos factores que impactan en la decisión de trabajar (Heat, & Swann, 1999).

El vivir con los padres o proveedores afecta de manera directa el salario de reserva al reducir los gastos de vivienda, alimentación y servicios en general. Al incrementar este salario de reserva se incrementa el salario que deben ofrecer las empresas. Aguayo y Martínez (2021) encontraron que se ha incrementado la edad a la cual los dependientes deciden dejar el hogar, 31 años para las mujeres y para los hombres 30 años en promedio, siendo las razones principales el continuar invirtiendo en educación por parte de los dependientes, reducir la

incertidumbre de los ingresos y ahorrar para su propia familia. Además, Chiuri y del Boca (2010) encontraron importantes diferencias a la hora de dejar el hogar dependiendo del género siendo las mujeres en las familias con mayores ingresos quienes tienen tasas más altas de dejar el hogar a diferencia de los hombres.

La interrupción laboral es uno de los determinantes en la reducción en el valor de esta acumulación de capital, siendo los más afectados las personas con menos estudios, ya que, como lo reflejan Moreno y Escobedo (2020), a mayor edad es más fácil transitar dentro del mercado laboral, y a mayor detalle en el mercado formal-informal. La forma en que los trabajadores tratan de reducir estos costos es asegurando un trabajo nuevo antes de renunciar a su actual trabajo (Mattila, 1974).

Al adentrarnos más al estudio de por qué las personas renuncian a su trabajo y analizarlo desde las diferencias por sexo Viscusi (1980) encuentra que más que por simples diferencias de sexo, las mujeres renuncian más a cierto tipo de trabajos como trabajos peligrosos, sin embargo, también las más educadas son las más propensas a renunciar.

También se ha encontrado que el cambio constante en los trabajos afecta la decisión de permanecer o salir la industria en la que se trabaja. Los trabajadores utilizan sus experiencias en los primeros trabajos para definir sus expectativas de futuros trabajos en la misma industria (Delfgaauw, 2011). Por su parte Goodwin (1972) demuestra que el éxito o fracaso en trabajos pasados tienen una relación de apego al mercado laboral y además influyen en la confianza de los trabajadores, afectando el ingreso esperado, dependiendo como haya sido la experiencia. También Stuart y Smith (1974) encuentran que las experiencias laborales tempranas influyen satisfactoriamente en los individuos al crear un conjunto de atributos que son atractivos para las empresas, junto a esto se genera en el trabajador una mayor confianza, se aumentan las aspiraciones y los trabajadores se adaptan mejor a los entornos laborales.

Una vez dado el evento de renunciar a un trabajo también es importante entender como los trabajadores deciden o no regresar al mercado laboral. Este efecto se ha estudiado y dado el nombre de trabajadores desalentados, los cuales después de estar sin empleo y debido a ciertas circunstancias deciden no participar más en el mercado laboral.

Uno de los factores que provocan este desaliento es el tiempo que se tiene sin trabajar y los costos asociados a la búsqueda de empleo, además este efecto tiene un componente dinámico que implica que los costos de desempleo perduran a través del tiempo (Schweitzer, 1974).

Por su parte Tayal y Sourabh (2021) encuentran que gran parte de la razón por la que las mujeres se desalientan a continuar en el mercado laboral es debido que este presenta condiciones limitadas como acceso limitado a oportunidades laborales, malas condiciones en el mercado laboral y una discriminación en salarios y remuneraciones.

Cuando los miembros de una familia sufren un shock en sus ingresos, siendo este como la pérdida de trabajo de uno de ellos, se busca que los otros miembros incrementen su oferta laboral para compensar esa pérdida de ingreso, Gong (2010) demuestra que es más difícil para las mujeres que no están participando en el mercado laboral incrementen esa oferta laboral, que se mide en horas, en comparación con las mujeres que ya participan en el mercado laboral.

El mercado laboral es dinámico y se determina por gustos, preferencias y decisiones entre oferentes y demandantes que interactúan entre sí haciendo de gran interés el estudio de su comportamiento. Junto con las razones por las que las personas deciden ingresar al mercado laboral es importante entender cómo se comporta este. En los últimos dos decenios Duval y Orraca (2011) encontraron que la participación de los hombres en el mercado laboral se ha mantenido estable, a excepción en los trabajos no calificados que se ha reducido. En caso contrario, la participación de las mujeres en el campo laboral se ha incrementado y particularmente de las que tienen seis años de estudios o menos. Otro hallazgo importante es que se continúa retrasando el ingreso al mercado laboral por parte de las mujeres debido al embarazo.

### 3. Marco teórico

#### 3.1 Modelo de búsqueda de empleo

El modelo de búsqueda de empleo define que la mejor estrategia para una persona que se encuentra en búsqueda de empleo es seleccionar un salario de reserva ( $w_a$ ) que represente el salario mínimo que está dispuesto a aceptar para entrar al mercado laboral, que cuando la persona se encuentra empleada, puede utilizar su salario actual como salario de reserva para aceptar el cambiar de trabajo (Mortensen, 1988). El salario de reserva depende de varios elementos como el vivir con los padres, situación conyugal, trabajo previo, entre otros.

El modelo básico busca describir el comportamiento de una persona desempleada que dedica todo su esfuerzo a buscar un trabajo y estas condiciones no varían a través del tiempo. Este modelo es dinámico; sin embargo, se sitúa en un ambiente estacionario (Cahuc, 2014).

En un modelo básico los supuestos principales del modelo son:

- El trabajador no conoce el salario exacto que ofrece la empresa.
- El trabajador puede tener un salario esperado al observar el mercado.
- El trabajador solo sabe la distribución acumulativa de los posibles salarios y es la misma en cualquier tiempo y las ofertas de empleo son independientes a esta distribución.

Dado que el valor de estar empleado o desempleado no puede ser observado, el valor de estar desempleado ( $V_u$ ) se puede aproximar a través del salario ( $w_a$ ). Una vez definidos estos supuestos McCall (1970) demostró que la estrategia óptima en la búsqueda de empleo consiste en lo siguiente:

- Si el trabajador no recibe una oferta en el tiempo  $t$ , este continúa buscando.
- Si el trabajador recibe una oferta de salario  $w_i$ , el trabajador aceptará si:
  - Si  $V_e(w_m) > V_u(w_a)$  si acepta la oferta de trabajo, dado que la utilidad que le da el salario ofrecido es mayor a la utilidad de no estar trabajando, por lo que se puede asumir que el salario ofrecido es mayor que el salario de reserva.
  - Por el contrario, si  $V_e(w_m) \leq V_u(w_a)$  no se acepta la oferta de trabajo y continúa en la búsqueda de empleo, ya que el salario ofrecido es igual o menor

al salario de reserva, por lo tanto no genera una mayor utilidad el entrar al mercado laboral.

Dado que la decisión de participar o no en el mercado laboral no es aleatoria, sino una decisión endógena de las personas, es necesario apoyarse en la teoría de capital humano para corregir este sesgo de selección.

La teoría del capital humano ha sido estudiada ampliamente y Mincer (1958) fue el primero en estudiar la distribución de los ingresos, sin embargo, no fue hasta que Becker (1964) incorporó el capital humano en los modelos económicos.

El modelo de Mincer es una regresión lineal que toma como variables independientes la educación, la experiencia potencial y experiencia potencial al cuadrado. Este último término se utiliza en su forma cuadrática ya que la experiencia no es lineal y continua.

El modelo básico presenta las siguientes hipótesis:

- Los costos de la inversión en educación son únicamente costos de oportunidad.
- El tiempo que un individuo permanece en el mercado laboral es independiente del nivel de estudios alcanzado y supone que su permanencia es continua.
- Los individuos comienzan a trabajar al finalizar sus estudios.

Es importante señalar que esta ecuación tiene un sesgo de selección debido a que los individuos que renuncian lo no lo hacen de forma aleatoria, es una decisión de participar o no en el mercado laboral por lo que presenta un sesgo que se corrige, en una primera instancia a través del modelo propuesto por Heckman (1977) y en una segunda etapa incluyendo la razón inversa de Mills en la ecuación de estimación de salarios.

En su primera etapa se corrige por autoselección utilizando como variable de selección el salario del cónyuge, o en caso de no tener, la posibilidad de tener un ingreso extra:

$$y_{2i} = z_i\delta + v_{2i} \quad 1)$$

$$y_{1i} = x_i\beta + u_{1i} \quad \text{si } y_{2i} > 0 \quad 2)$$

$$y_{1i} \text{ no se observa si } y_{2i} \leq 0$$



$$D_{2i} = 1 \text{ si } y_{2i} > 0$$

$$D_{2i} = 0 \text{ si } y_{2i} \leq 0$$

La ecuación para  $y_{1i}$ , ecuación 1) es una regresión lineal estimada por MCO, sin embargo, bajo ciertas condiciones no se observan siempre la variable dependiente de esta ecuación, por lo que utilizamos una variable dummy,  $D_{2i}$  para poder observarla siempre. Es importante señalar que se consideran dos ecuaciones, la primera en la se busca entender los factores relacionados a la decisión de renunciar a un trabajo o permanecer en el, y la segunda se busca entender por qué dado que una persona renuncia a su empleo decide continuar participando en el mercado laboral o salir de él. Se debe asumir la distribución normal bivariada de los elementos no observados de las ecuaciones 1) y 2):

$$\begin{pmatrix} u_1 \\ u_2 \end{pmatrix} \approx^* \left[ \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma_1^2 & \rho\sigma_1 \\ \rho\sigma_1 & 1 \end{pmatrix} \right]$$

De esta forma la ecuación de selección se transforma a un modelo Probit y recordando que la varianza de este modelo puede ser normalizada a uno sin perder información (Heckman, Sample Selection Bias as a Specification Error, 1979). Para la ecuación de selección se utilizará el salario de reserva a través del salario del cónyuge, en el caso de las personas con pareja o dependientes, y en el caso de no contar con pareja ni ser cónyuge, el contar con un salario extra como variable dummy.

Una vez utilizando el supuesto de normalidad y propiedades de la normal bivariada truncada podemos calcular la razón inversa de Mills:

$$\begin{aligned} E(y_1 | y_2 > 0) &= x\beta + E[v_1 | v_2 > -z\delta] & 3) \\ &= x\beta + \rho\sigma_1\lambda \left[ \frac{-z\delta}{1} \right] \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= x\beta + \rho\sigma_1 \frac{\phi(-z\delta)}{1-\Phi(-z\delta)} \\
&= x\beta + \rho\sigma_1 \frac{\phi(z\delta)}{\Phi(z\delta)}
\end{aligned}$$

La razón inversa de Mills se espera que sea negativa, indicando que los individuos que deciden renunciar y no participar en el mercado laboral tienen menos habilidades que los que continúan participando, aunque también es posible que los más hábiles no acepten alguna oferta laboral porque tienen un salario de reserva muy alto, como en el caso de las mujeres al vivir en pareja, se incrementa su salario de reserva. El modelo para calcular la razón inversa de Mills debe contener al menos una variable diferente al modelo para calcular el salario, utilizando en este modelo de corrección como proxy del salario de reserva el ingreso adicional directo o indirecto que pueden tener los individuos. La magnitud del sesgo dependerá de la correlación entre lo no observado ( $\rho$ ), la varianza relativa de lo no observado ( $\sigma_1$ ) y la severidad del truncamiento, así si  $\rho = 0$  no habrá sesgo de selección.

Al estimar  $\beta$  en la ecuación 2) por MCO es necesario incluir la razón inversa de Mills  $\left(\frac{\phi(z\delta)}{\Phi(z\delta)}\right)$  para corregir el sesgo de selección. Heckman (1979) propone realizar los siguientes pasos para una correcta estimación:

- Estimar  $\delta$  consistentemente utilizando un modelo Probit para la probabilidad de observar los datos en función de  $z$ .
- Calcular su valor ajustado para la variable latente  $\widehat{y}_{2i} = \widehat{z}_i\delta$  y calcular la razón inversa de Mills  $\widehat{\lambda}_i$  como función de  $\widehat{y}_{2i}$ .
- Incluir  $\widehat{\lambda}_i$  en la regresión de  $y_{1i}$  sobre  $x_i$  para aproximar  $\lambda(z_i\delta)$ . Siendo el coeficiente de  $\widehat{\lambda}_i$  una medida de  $\rho\sigma_1$  y de esta forma una estimación de  $\rho$  y de  $\sigma_1$  puede ser obtenida.

Los estimadores de  $\beta, \rho$  y  $\sigma_1$  son consistentes pero asintóticamente ineficientes bajo el supuesto de normalidad<sup>1</sup>, y existen tres aspectos que se deben considerar:

---

<sup>1</sup> (Greene, 2012)

- El estimador de lo no observable convencional en la ecuación 1) es inconsistente, ya que el modelo de regresión de la ecuación 3) es intrínsecamente heterocedástico debido a la autoselección, pudiendo solucionarse a través de estimadores de lo no observable.
- Este método no impone la condición  $|\rho| \leq 1$  y está implícitamente asumido en el modelo.
- El supuesto de normalidad es necesario para la consistencia de los estimadores.

## **4. Datos**

### *4.1 Muestra*

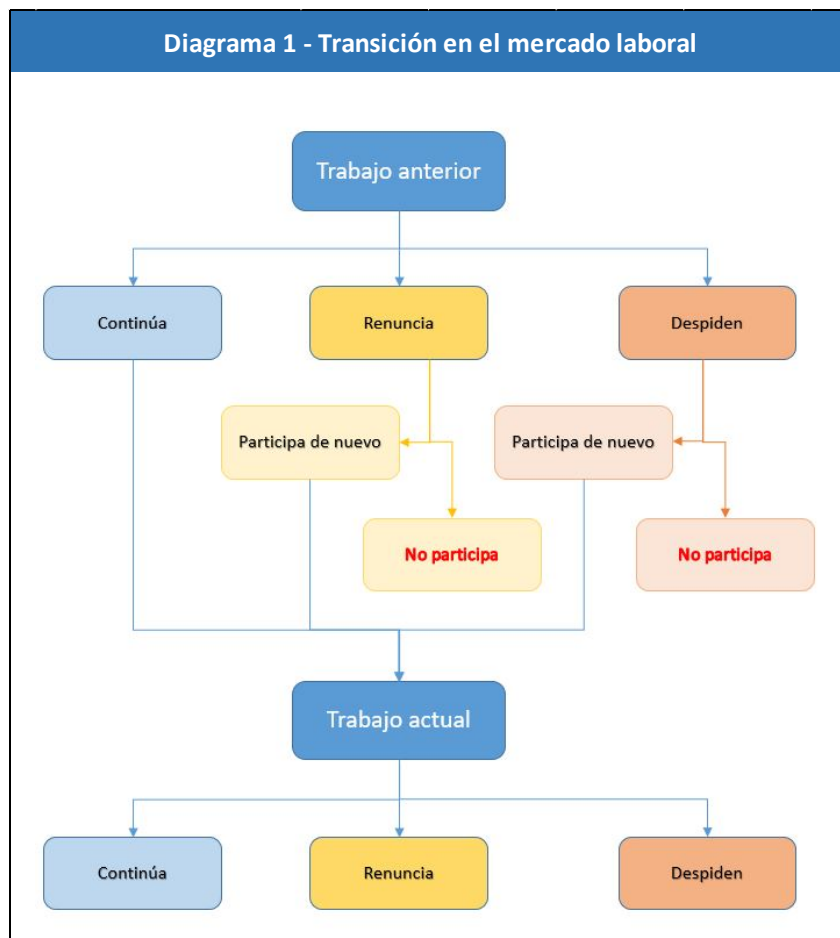
Para el análisis se utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre del año 2019, la cual es publicada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) con el fin de obtener información sociodemográfica y características del empleo en nuestro País. Esta encuesta es un panel dinámico, se sigue a un individuo por cinco trimestres y esto permite alternar cada trimestre al 20% de la muestra.

Para esta investigación se consideran datos de corte transversal con la fecha mencionada con el fin de evitar el shock provocado por la pandemia COVID-19. La encuesta que se realiza el primer trimestre de cada año es la denominada ampliada, la cual captura los antecedentes laborales que serán de utilidad. La muestra está delimitada a los individuos de 18 a 65 años ya que estos se encuentran en edad laboral y con al menos 1 hora trabajada a la semana en su empleo anterior y recibiendo un salario mayor a cero de su trabajo anterior y sin delimitarlo entre empleo formal o informal. Se excluyen de la muestra a las personas que no realizaron el cuestionario completo y nunca han perdido su trabajo por cualquier razón.

En el Diagrama 1 se muestra las transiciones que puede hacer el individuo en el mercado laboral. Al tener un trabajo anterior, puede tomar la decisión de continuar en el o renunciar a ese trabajo, el que lo despidan es una decisión exógena al individuo. Una vez que se toma la decisión o lo despide, se enfrenta a otras decisiones, a volver a participar en el mercado laboral o salir de este, siendo ambas, decisiones propias del individuo.

Si el individuo decide continuar en el mercado laboral de nueva cuenta participará en él, sin embargo, al tomar la decisión del mercado laboral, decide no participar más, pudiendo ser esta decisión permanente o transitoria.

Los individuos que deciden participar de nueva cuenta tienen dos opciones de decisión, continuar o renunciar y una que es ajena a ellos, el ser despedidos.



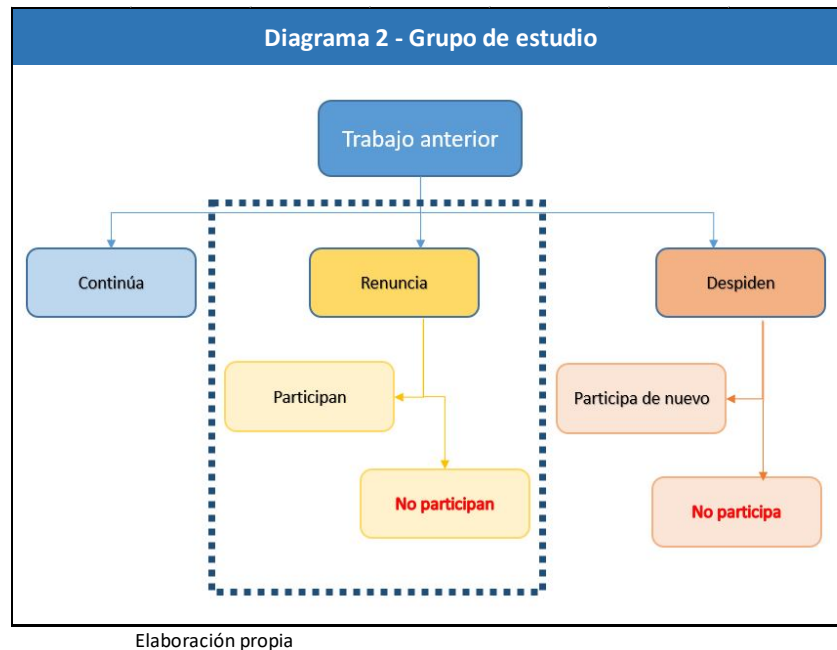
Elaboración propia

#### 4.2 Estadística descriptiva

La participación en el mercado laboral por parte de los jóvenes de 18 a 29 años, según el primer trimestre de la ENOE (INEGI, 2019), representa el 20% de la población económicamente activa. A partir de ahora se utilizará los siguientes términos para abreviar conceptos:

- Renunciar: Individuos que decidieron por voluntad propia separarse de su trabajo, y dado que renuncian:
  - Participan: Continúan en el mercado laboral como trabajadores activos, en búsqueda activa de trabajo o estudiando
  - No participan: Personas que deciden no continuar participando al no trabajar, no buscar trabajo o no estudiar.

En el Diagrama 2, se muestra el grupo de la transición laboral en el que se centra esta investigación, siendo el principal interés, quienes han tomado la decisión de renunciar y entender por qué deciden continuar participando o salir del mercado laboral.



En la Tabla 1 se presenta estadística descriptiva que es de interés y motiva la presente investigación, en el total de la encuesta ENOE 2019 poco más de la mitad (51.64%) son mujeres en contraste con el porcentaje de las que renuncian a su trabajo y deciden no participar en el mercado laboral (94.51%) lo cual es consistente con la teoría del trabajador desalentado (Tayal y Sourabh 2021).

Las personas que se identifican como dependientes en el total de la encuesta representan poco menos del 40%, reduciendo drásticamente su proporción en los que deciden no participar 11.99%. De la muestra total el 28.15% se identifica como jefe de familia y en los individuos que deciden no participar representan el 18.31%.

Los años de estudio en el total de la muestra es de 7.73 años completados en promedio, incrementándose en los que deciden no participar a 8.88 años en promedio. La teoría de capital humano nos dice que a mayor educación se esperan mayores salarios, por lo que este incremento puede ser un reflejo de que los trabajadores más educados renuncian en búsqueda de mejores oportunidades.

Las personas que tienen pareja conforman el 52.88% de la muestra y se incrementa al 76.69% en quienes deciden no participar, esto concuerda en que la mayoría de las personas que deciden no participar son mujeres y el principal motivo por el que renuncian es por el matrimonio (Rotolo, 2000). Por su parte en los hombres también existe una motivación a no participar en el mercado laboral, el cual depende del ingreso de la pareja que, a mayor ingreso más probabilidad de no participar al tener menos varianza el salario esperado familiar (Shaw 1987).

La cantidad de prestaciones en promedio en la muestra es de 0.07, reflejando la baja disposición en México a brindar prestaciones a los trabajadores, sin embargo, las personas que deciden no participar dado que renuncian cuentan con más prestaciones (0.16) en promedio que la muestra en general. Parecería que las prestaciones no son suficientes para que permanezcan en su empleo y no renuncien. La cantidad de prestaciones que tiene el cónyuge en promedio en la muestra es de 0.78 sin presentar gran cambio en las personas que deciden no participar. El seguro médico se utiliza como proxy de formalidad, el 37.70% de la muestra se encuentra en la formalidad a comparación con las personas que deciden no participar quienes representan el 50.10%. Esta salida del mercado formal puede asociarse al dinamismo en México entre las transiciones formal-informal, Moreno y Escobedo (2020).

Se presenta un bloque de variables que identifican la razón por la que se renuncia al trabajo, tanto en la muestra como en los que no participan la principal razón de renuncia es por matrimonio, sin embargo, en los que deciden no participar es una proporción mucho mayor (71.68), que podría explicar por la gran cantidad de mujeres en el grupo de quienes no participan y por el incremento en el salario de reserva que implica generalmente el matrimonio.

El tiempo de renuncia respecto a la muestra y quienes no participan refleja una mayor proporción en quienes renunciaron entre 6 y 12 meses, y una reducción para los que

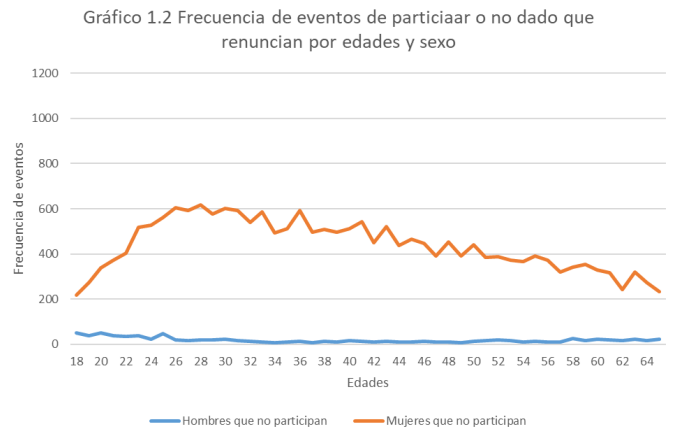
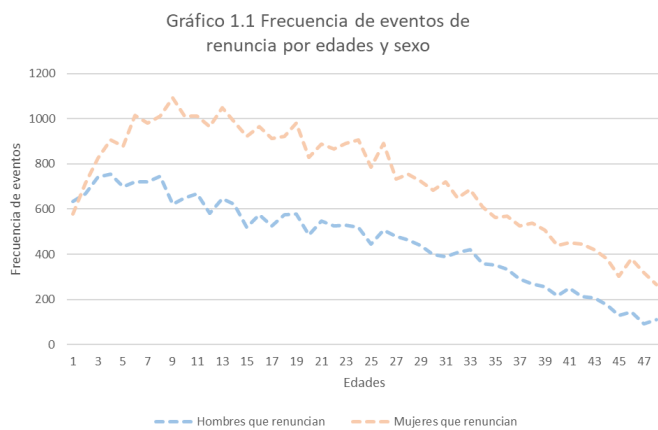
renunciaron entre 0 y 6 meses. Esto va en el mismo sentido que lo explicado por la teoría del trabajador desalentado, Schweitzer (1974).

Por último, se presenta el promedio del sueldo en el trabajo anterior de la muestra, siendo \$4,692 y reduciéndose un poco en las personas que deciden no participar. Esta poca diferencia puede reflejar que el salario de reserva de los que deciden no participar, se encuentra muy cercano al salario promedio de la muestra, por su parte, quienes deciden continuar participando en el mercado laboral, se podría esperar que lo hagan por un salario mayor al de las personas que deciden no participar.

<b>Tabla 1</b>		
<b>Estadística descriptiva</b>		
	<b>Del total de la ENOE 2019</b>	<b>De los que deciden no participar</b>
<b>Mujeres</b>	51.64%	94.51%
<b>Dependiente</b>	39.15%	11.99%
<b>Jefe de familia</b>	28.15%	18.31%
<b>Años de estudio</b> (en promedio)	7.73	8.88
<b>Tiene pareja</b> (cualquier tipo de convivencia)	52.88%	76.69%
<b>Cantidad de prestaciones en empleo anterior de 0 a 3</b> (en promedio)	0.07	0.16
<b>Cantidad de prestaciones del cónyuge de 0 a 3</b> (en promedio)	0.78	0.76
<b>Contaba con seguro médico en el empleo anterior</b>	37.70%	50.10%
<b>Renunció a su empleo por matrimonio</b>	5.70%	71.68%
<b>Renuncio a su empleo por deterioro en condiciones</b>	1.60%	3.47%
<b>Renuncio a su empleo para ganar más sueldo</b>	3.05%	2.42%
<b>Renuncio a su empleo por pelea con su jefe</b>	0.47%	1.47%
<b>Renuncio a su empleo por continuar sus estudios</b>	1.41%	1.22%
<b>Renuncio a su empleo entre 0 y 6 meses</b>	16.09%	8.54%
<b>Renuncio a su empleo entre 6 y 12 meses</b>	33.10%	39.04%
<b>Sueldo empleo anterior</b> (en promedio)	\$ 4,692.49	\$ 4,393.32

Elaboración propia con información de la ENOE 2019.





Elaboración propia con información de la ENOE 2019.

En el Gráfico 1.1 podemos observar que las líneas discontinuas representan la frecuencia de eventos de renuncias del trabajo, observando que tanto hombres y mujeres en edades entre 18 y 19 años presentan cantidades similares. Conforme se incrementa la edad de los individuos observamos que en los hombres se mantienen estables estos eventos hasta los 25 años aproximadamente, cuando comienzan a decrecer, sin embargo, para las mujeres estos eventos se incrementan alcanzando su máximo alrededor de los 26 y 28 años y a mayor edad comienzan a ser menos frecuentes. Por otro lado, en la Gráfica 1.2 se representan los eventos de renuncia y no participar más en el mercado laboral, podemos ver que las mujeres comienzan siendo aproximadamente el 50% de los eventos de renuncias quienes no participan y conforme se incrementa la edad representa una mayor proporción el no participar dentro de los eventos de renuncia. Por su parte los eventos de renuncia y no participar en el mercado laboral parecieran mantenerse estables a lo largo de todas las edades para los hombres, presentando un leve incremento en las mayores edades, pudiendo justificar esto por la edad de jubilación.

En la Tabla 2 se muestra información referente a las razones por las que los individuos se separan de su trabajo, es importante señalar que el renunciar es la única razón por decisión del trabajador para separarse de su empleo. La principal razón por la que las personas se separan de su trabajo es por la decisión de renunciar, siendo un poco menos de la mitad de la muestra (49.89%), la segunda razón es por una pérdida de empleo, entendiendo esto como la decisión del empleador de terminar con la relación laboral. Al separar por sexo las razones de la separación del empleo, se muestra que en los hombres el 39.45% de ellos renuncian a su trabajo y siendo la razón principal, en segunda instancia y no con mucha diferencia está la pérdida de empleo. El caso de las mujeres es muy diferente, ya que más de la mitad de ellas (59.59%) deciden renunciar a su trabajo y solo el 19.43% lo pierde por decisión del empleador. En resumen, de la Tabla 2 podemos encontrar que tanto para hombres como mujeres la principal razón para la separación del empleo es tomar la decisión de renunciar, en una mayor proporción para las mujeres esta decisión.

En la Tabla 3 se presentan las razones por las que las personas decidieron renunciar a su trabajo, encontrando que la principal razón por la que deciden renunciar es por matrimonio, seguido por ganar más dinero. Las otras razones como deterioro en condiciones laborales, conflicto con su jefe o superior, para continuar estudiando e independizarse representan una menor proporción. En otras razones se encuentran que fue forzado a renunciar o pensionarse, falta de oportunidades para superarse, acoso o falta de respeto, un familiar le impidió seguir trabajando y ninguna de las opciones de la encuesta. Al estudiar las razones por diferencias de sexo encontramos que en los hombres la principal razón por la que renuncian es para ganar más dinero (35.10%), seguido del deterioro en condiciones laborales (14.68%) e independizarse (13.28%). En contraste con las mujeres la principal razón por la que renuncian y muy superior en proporción a las demás es por el matrimonio (56.64%). Este resultado en las mujeres puede suponer que en México se siguen manteniendo actitudes en que los hombres son los responsables de trabajar mientras que las mujeres se tienen que hacer responsables del hogar una vez que contraen matrimonio.

En la Tabla 4 observamos la situación actual de las personas que han renunciado, se destaca que en el total de la muestra la mayoría continúa trabajando (45.70%), sin embargo, las personas que deciden no participar representan el 39.97% no estando muy alejando de

quienes si participan. El 10.53% de los que renuncian continúan estudiando y solo el 3.80% se encuentran en búsqueda de trabajo. Al separar por sexo la situación actual nos encontramos con panoramas muy diferentes, mientras que en los hombres el 74.55% de los que renunciaron continúan trabajando, en las mujeres solo el 27.56% lo hace, en cambio en las mujeres el 61.50% de las que renunciaron salen del mercado laboral y en los hombres estos representan el 5.72%. En los hombres el 14.91% de los que renuncian se encuentran estudiando y el 4.82% se encuentran en búsqueda de trabajo. Para las mujeres el 7.76% continúan sus estudios y el 3.18% buscan trabajo.

<b>Tabla 2 - Razones de separación de empleo</b>				
<b>Razón</b>	<b>Cant.</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Perdío el empleo	33,105	25.75%	32.56%	19.43%
Renuncio	64,136	49.89%	39.45%	59.59%
Cerro o dejó negocio propio	7,701	5.99%	5.11%	6.81%
Jubiló	15,015	11.68%	15.28%	8.34%
Accidente o enfermedad	6,720	5.23%	5.54%	4.94%
Otros	1,874	1.45%	2.06%	0.90%
<b>TOTAL</b>	<b>128,551</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Elaboración propia con información de la ENOE 2019.

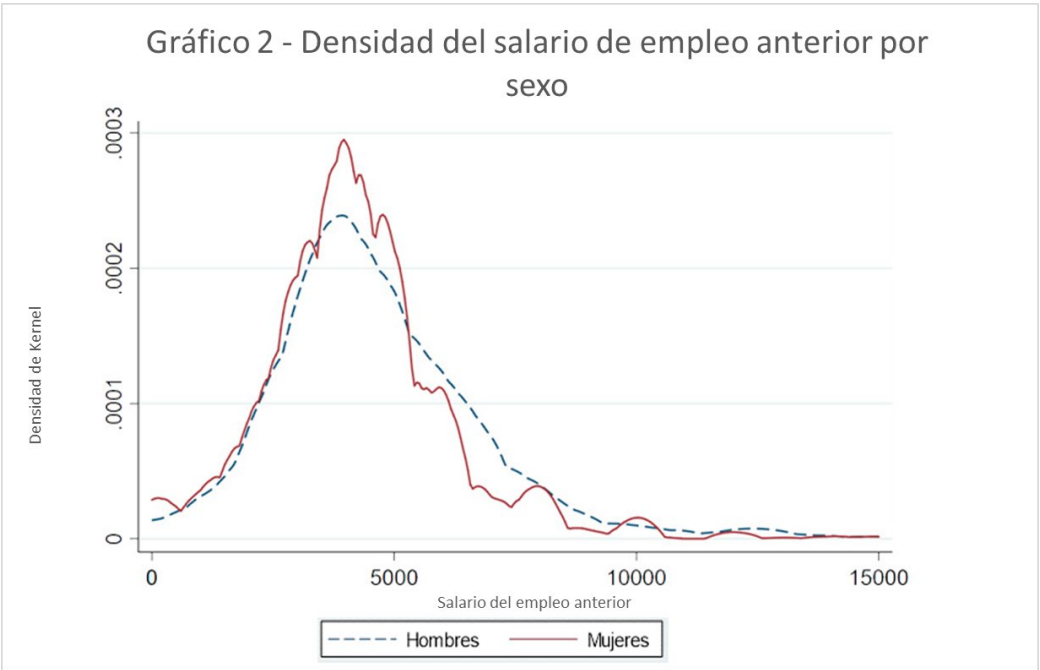
<b>Tabla 3 - Razones de renuncia</b>				
<b>Razón</b>	<b>Cant.</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Por matrimonio	23,058	35.95%	2.96%	56.64%
Por ganar más dinero	12,335	19.23%	35.10%	9.76%
Por deterioro en condiciones laborales	6,450	10.06%	14.68%	7.35%
Conflicto con su jefe	1,902	2.94%	4.18%	2.26%
Por continuar estudiando	5,634	8.78%	12.95%	6.35%
Quería independizarse	3,823	6.01%	13.28%	1.55%
Otros	10,934	17.03%	16.85%	16.09%
<b>TOTAL</b>	<b>64,136</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Elaboración propia con información de la ENOE 2019.

<b>Tabla 4 - Situación actual del trabajador dado que renuncia</b>				
<b>Situación actual</b>	<b>Cant.</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Actualmente trabajan	29,311	45.70%	74.55%	27.56%
Buscan trabajo	2,437	3.80%	4.82%	3.18%
Continúan sus estudios	6,756	10.53%	14.91%	7.76%
Salió del mercado laboral	25,632	39.97%	5.72%	61.50%
<b>TOTAL</b>	<b>64,136</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Elaboración propia con información de la ENOE 2019.

Por último, el Gráfico 2 muestra la densidad de los salarios de los empleos a los que renunciaron siendo el salario de los hombres quienes presentan una pequeña densidad mayor en salarios más altos, y en cambio el de las mujeres se encuentra más concentrado en el rango de sueldo de aproximadamente \$4,000.00 pesos. El salario de las mujeres se encuentra en segmentos más concentrado en salarios más altos que el de los hombres, lo que indica la existencia de autoselección de las mujeres para tomar la decisión de renunciar y no participar en el mercado laboral pudiendo ser una consecuencia de un mayor salario de reserva que los hombres. Esto también se puede explicar que, a pesar de que algunas mujeres tienen un salario mayor a los hombres que renuncian y no participan, ellas también deciden renunciar y no participar en el mercado laboral.



Elaboración propia con información de la ENOE 2019. Muestra acotada a edades de 18 a 65 años y personas que han renunciado a su trabajo

## 5. Estrategia empírica

El propósito de esta investigación es estudiar las variables que generan una mayor propensión a no participar en el mercado laboral dado que se ha renunciado a un empleo, por lo que la utilidad de no participar no puede ser observada. Ante este problema se utiliza el salario del trabajo al que se renunció como una variable latente del salario de reserva, el cuál debe ser menor que el salario esperado para decidir participar en el mercado laboral.

$w_a < w_m$  entonces participa en el mercado laboral

$w_a \geq w_m$  entonces no participa en el mercado laboral

$w_m$  (salario de mercado) no es observado para los individuos que no participan en el mercado laboral, por lo que podemos suponer que es igual a  $w_a$ , el salario de reserva. Ante esto se utilizará el salario del empleo anterior de los que no participan como proxy del salario de reserva,  $w_a$ .

Dado que es de interés estudiar la diferencia entre participar o no en el mercado laboral dado que se renuncia se estima un  $\alpha$  el cuál medirá esa diferencia:

$$E[w_i^p | Renuncio] - E[w_i^{np} | Renuncio] = \alpha \quad 4)$$

Resultando de esta diferencia las siguientes posibilidades:

$$\text{Si: } \alpha = 0 \Rightarrow [w_i^p | Renuncio] = E[w_i^{np} | Renuncio]$$

Si no existe una diferencia entre el salario de reserva de los que renuncian y deciden entre participar o no participan el mercado laboral.

$$\text{Si: } \alpha > 0 \Rightarrow [w_i^p | Renuncio] > E[w_i^{np} | Renuncio]$$

Si el salario del trabajo anterior de los que renuncian y eligen participar es mayor a los que deciden no participar. Otra forma de explicarlo es entender el  $\alpha$  como el factor que da propensión a tomar la decisión de participar o no en el mercado laboral. Al ser positivo se tiene una mayor propensión a permanecer en el mercado laboral a pesar de los motivos por los que se renunció y la situación actual del trabajador. También puede entenderse que el salario de mercado es mayor al salario de reserva, por lo que deciden seguir participando en el mercado laboral.

$$\text{Si: } \alpha < 0 \Rightarrow [w_i^p | \text{Renuncio}] < E[w_i^{np} | \text{Renuncio}]$$

El salario anterior de los que renuncian y continúan participando en el mercado laboral es menor al salario anterior de los que deciden no participar. Al ser negativo el  $\alpha$  se tiene una menor propensión a permanecer en el mercado laboral, ya que se puede entender como que el salario de reserva es mayor al salario de mercado, por lo que deciden no participar.

### *5.1 Descomposición del salario del empleo anterior y su extensión de sesgo de selección Mulligan y Rubinstein (2008)*

Para poder identificar esta diferencia de los trabajadores que deciden participar y los que no dado que renuncian se utilizara una descomposición de Blinder-Oaxaca (1973) dividiendo la diferencia en una parte observada la cual depende de diferencias en variables identificadas en la ENOE y un segunda parte no observada la cual se puede atribuir a diversos elementos que no podemos medir como habilidades sociales, cognitivas, emocionales, conductuales, resiliencia u otras que estén relacionadas y generen una propensión a participar o no en el mercado laboral dado el evento de renuncia.

La extensión del modelo propuesto por Mulligan y Rubinstein (2008) parte de los siguientes supuestos:

$$\eta_i^j \sim N(0, \sigma_\eta^{2j}) \quad 5)$$

$$\begin{pmatrix} u_i^j \\ v_i^j \end{pmatrix} \sim N \begin{bmatrix} \sigma_{u_i^j u_i^j} & \sigma_{v_i^j u_i^j} \\ \sigma_{v_i^j u_i^j} & \sigma_{v_i^j v_i^j} \end{bmatrix} \quad 6)$$

$$S_i^j = \mathbb{1}(v_i^j \geq 0) \quad \forall i = \{1, \dots, N\}, j = \{P, NP\} \quad 7)$$

El supuesto 4) es el término de error idiosincrático para cada grupo teniendo una media cero y varianza sigma cuadrada. El supuesto 5) es el que se refiere a los términos de error de la ecuación de selección y la de resultado que son ortogonales entre ellos y entre los grupos. El supuesto 6) es el que nos define el sesgo de selección, también llamado regla de selección respecto a si renuncia o no y cada uno de los individuos de los grupos lo tiene y ocasiona que la estructura del modelo sea condicional a esta regla.

La descomposición de Blinder-Oaxaca se muestra de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} E[\alpha] = & \underbrace{\left[ E[X_i^p | D_i = 1] - E[X_i^h | D_i = 0] \right] \beta^p}_{\text{Efecto de los observables}} + \underbrace{[\beta^p - \beta^h] E[X_i^h | D_i = 1]}_{\text{Efecto de no observables}} \\ & + \underbrace{\left[ E[X_i^p | D_i = 1] - E[X_i^h | D_i = 0] \right] [\beta^p - \beta^h]}_{\text{Efecto de interacción}} \quad 8) \\ & + \underbrace{\left[ E[\lambda_i^p] - E[\lambda_i^h] \right] \delta^p + [\delta^p - \delta^h] E[\lambda_i^h] + \left[ E[\lambda_i^p] - E[\lambda_i^h] \right] [\delta_i^p - \delta_i^h]}_{\text{Efecto del sesgo de selección}} + \underbrace{[\beta_0^p - \beta_0^h]}_{\text{Efecto de constante}} \end{aligned}$$

La ecuación 8) muestra la descomposición de la diferencia entre los que deciden participar o no en cinco efectos: Observables, no observables, interacción, sesgo de selección y constante. El primer efecto de los observados captura las diferencias promedio en estas variables, el segundo nos muestra las diferencias de las variables no observables, el tercero la interacción entre lo observable y no observable, por su parte el sesgo de selección captura la magnitud de la diferencia del sesgo dadas las características de los individuos en los grupos y su regla



de decisión, por último, el efecto de la diferencia en la constante se puede atribuir también a efectos no observados (Blinder, 1973). En esta investigación los factores observables son las variables seleccionadas y descritas en la sección de datos, siendo las no observadas y pudiéndosele atribuir el peso de la decisión de no participar las mencionadas anteriormente.

Dentro de las limitantes para utilizar este modelo se encuentra que no restringe el coeficiente de correlación  $|\rho| \leq 1$  sin embargo, en la práctica esta restricción no se cumple y no genera problemas. También se debe suponer la normalidad en los errores ya que es necesario para obtener estimadores consistentes.

## **6. Resultados**

Como se definió en el capítulo anteriores, se estima la diferencia en el salario del trabajo anterior de dos grupos, el primero quienes renunciaron y continúan participando en el mercado laboral, y el segundo grupo quienes renuncian y deciden no participar más.

Se realiza la descomposición de Blinder-Oaxaca separado por sexo debido a las amplias diferencias que presentan en los eventos de renunciar, al ser en los hombres la principal razón el ganar más dinero y en las mujeres el matrimonio.

El procedimiento a través del que se seleccionaron las variables a utilizar en el modelo de la descomposición fue agregando variables observadas e identificar el porcentaje explicado por estas y por las no observadas, buscando utilizar el modelo que más sea explicado por las observadas.

En la Tabla 5 se presenta el caso de las mujeres al utilizar solamente los grupos de edades estas explican la diferencia en un 43.75%, sin embargo, no se considera conveniente este al solamente tomar en cuenta los grupos de edades y dejar fuera variables importantes. En el segundo modelo se agregó los años de escolaridad terminados reduciendo el porcentaje de explicación de las variables observables. En el modelo 3 se agrega la variable si la persona cuenta con pareja, siendo mínimo lo que explican las variables observadas la diferencia 0.71%. En el modelo 4 se agrega la variable si se identifica como jefe de familia sin presentar cambios en la magnitud de la explicación de lo observable en la diferencia. En el modelo 5 se agrega si la persona se identifica como dependiente dentro de su hogar resultando igual de mínima la explicación de las variables dependientes. Para el modelo 6 se agrega la cantidad de prestaciones que tenía la persona en el trabajo anterior, pudiendo un mínimo de cero y un máximo de tres prestaciones incrementando a 3.56% lo que explican las variables observadas a la diferencia. En el modelo 7 se incluye la variable de la cantidad de prestaciones que tiene el cónyuge, siendo cero el mínimo en prestaciones y un máximo de 3, sin incrementar la magnitud de la explicación de lo observado a la diferencia. En el modelo 8 se agrega la variable de seguro médico, que se utiliza como proxy de formalidad sin presentar como resultado in incremento en la magnitud de las variables. Para el modelo 9 se agregan las razones por las que renunció, que son por ganar más, por matrimonio, por deterioro en condiciones laborales, por pelea con su jefe o superior o por seguir estudiando,

incrementando a 27.31% la magnitud de las variables observadas en la explicación de la diferencia. Por último, en el modelo 10 se agregan un par de variables dummy, las cuáles identifican primero si la persona tiene entre cero y seis meses desde que renunció a su trabajo, y la otra si tiene entre siete y doce meses que renunció a su trabajo, reduciendo levemente la magnitud de las variables observadas a 24.93%. Una vez realizada esta prueba en diversos modelos, se decide utilizar el último modelo, ya que es de los que más explican la diferencia las variables observadas y una vez seleccionado, se procede a realizar un análisis detallado de cada una de las variables para identificar si no son significantes algunas variables en este modelo y retirarlas, resultado en las de mayor magnitud para explicar la diferencia a través de las variables observadas las siguientes: los grupos de edades, identificarse como jefe de familia, tener pareja, la cantidad de prestaciones del empleo anterior, contar con seguro médico, renunciar para ganar más dinero, haber renunciado entre cero y 6 meses, y haber renunciado entre siete y doce meses.

Tabla 5 - Medición de diferencias de observables y no observables para mujeres										
	Modelos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Participan</b>	8.1992	8.1994	8.1994	8.1994	8.1994	8.1994	8.1994	8.2012	8.2012	8.2026
<b>No participan</b>	8.2696	8.2697	8.2697	8.2697	8.2697	8.2697	8.2697	8.2693	8.2693	8.2704
<b>Diferencia</b>	-0.0704	-0.0703	-0.0703	-0.0703	-0.0703	-0.0703	-0.0703	-0.0681	-0.0681	-0.0678
<b>Observables</b>	-0.0308	0.0221	0.0005	0.0005	0.0006	-0.0025	0.0021	0.004	-0.0186	-0.0169
Porcentaje de aporte	43.75%	-31.44%	-0.71%	-0.71%	-0.85%	3.56%	-2.99%	-5.87%	27.31%	24.93%
<b>No observables</b>	-0.0015	-0.0484	-0.0128	-0.016	-0.0148	-0.0284	-0.0309	-0.0313	0.0097	0.0103
Porcentaje de aporte	2.13%	68.85%	18.21%	22.76%	21.05%	40.40%	43.95%	45.96%	-14.24%	-15.19%
<b>Interacción</b>	-0.038	-0.044	-0.0579	-0.0548	-0.0561	-0.0393	-0.0415	-0.0408	-0.0592	-0.0612
Porcentaje de aporte	53.98%	62.59%	82.36%	77.95%	79.80%	55.90%	59.03%	59.91%	86.93%	90.27%

Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, Datos obtenidos de descomposición de Blinder-Oaxaca a través de varios modelos sin corrección por sesgo de selección.

En el caso de los hombres, se realiza un procedimiento similar, encontrando que en todos los modelos están sobre explicando las variables observadas la diferencia. El primer modelo donde solo se utilizan los grupos de edades las variables observadas explican 283.78% la diferencia, incrementándose esta magnitud conforme se agregan las variables. En el modelo 2 donde se agregan los años de estudios concluidos se incrementa a 387.20% la magnitud de las variables observadas respecto a la diferencia. El modelo 3 donde se agrega si cuenta con pareja, disminuye la magnitud que explican las variables observadas a 347.59%. Al agregar si se identifica como jefe de familia se incrementa de nueva cuenta la magnitud de las variables explicadas en la diferencia, alcanzando 422.89% y manteniéndose en este rango al agregar si se identifica como dependiente, en el modelo 5 y la cantidad de prestaciones en el

empleo anterior del modelo 6. Al agregar la cantidad de prestaciones del cónyuge en el modelo 7 se incrementa la magnitud de las observables en la diferencia hasta 642.17%. Al agregar la formalidad, medida a través de contar con seguro médico, se incrementa hasta 686.99% la magnitud de las variables observadas. Al agregar las razones por las que se renunció en el modelo 9 se reduce esta magnitud a 508.22% y siendo aún menor al agregar las variables que indican el tiempo en que se renunció al trabajo en el modelo 10, alcanzando un 397.40%. Para la selección del modelo a utilizar, de nueva cuenta se seleccionó el modelo que más variables incorpora y se verifico que se utilizarán las variables significativas para el modelo a utilizar en la explicación de la diferencia.

Se decidió utilizar las mismas variables en los hombres y las mujeres para poder realizar una comparación más precisa entre los factores que determinan la decisión de participar o no en el mercado laboral, resultado la magnitud de las variables observadas en las mujeres de 89.54% y en los hombres de 95.51%.

Tabla 6 - Medición de diferencias de observables y no observables para hombres										
	Modelos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Predicción 1	8.3128	8.3126	8.3128	8.3128	8.3128	8.3128	8.3128	8.3125	8.3125	8.3122
Predicción 2	8.2961	8.2961	8.2961	8.2961	8.2961	8.2961	8.2961	8.2978	8.2978	8.2968
Diferencia	0.0166	0.0164	0.0166	0.0166	0.0166	0.0166	0.0166	0.0146	0.0146	0.0154
Observables	0.0471	0.0635	0.0577	0.0702	0.0699	0.0711	0.1066	0.1003	0.0742	0.0612
	283.73%	387.20%	347.59%	422.89%	421.08%	428.31%	642.17%	686.99%	508.22%	397.40%
No observables	-0.0583	-0.0798	-0.1007	-0.1037	-0.1027	-0.1016	-0.1038	-0.0996	-0.0144	-0.0149
	-351.20%	-486.59%	-606.63%	-624.70%	-618.67%	-612.05%	-625.30%	-682.19%	-98.63%	-96.75%
Interacción	0.0278	0.0328	0.0596	0.0502	0.0495	0.0472	0.0138	0.0139	-0.0451	-0.0308
	167.47%	200.00%	359.04%	302.41%	298.19%	284.34%	83.13%	95.21%	-308.90%	-200.00%

Elaboración propia con datos de la ENOE 2019, Datos obtenidos de descomposición de Blinder-Oaxaca a través de varios modelos sin corrección por sesgo de selección.

En la Tabla 7 se presenta el resultado del modelo utilizado para las mujeres que más es explicado por las variables observadas, explicado anteriormente. La diferencia entre las personas que deciden participar o no (-0.0679). Un primer resultado de interés es el sueldo de las mujeres que deciden no participar al ser más alto del que las mujeres que si participan. Las variables que más explican la decisión de no participar son que renuncian para ganar más, la cantidad de prestaciones del empleo anterior y tener pareja, los grupos mayores de edades parecen ser los que tienen una mayor propensión a no participar. Identificarse como jefe de familia es la variable que genera una mayor propensión a continuar participando en

el mercado laboral. Por su parte el tiempo de renuncia parece afectar la disposición a permanecer en el mercado laboral, ya que las mujeres que renunciaron a su trabajo entre 0 y 6 meses son más propensas a permanecer en el mercado laboral, y quienes tienen entre 7 y 12 meses sucede lo contrario, son menos propensas a permanecer en el mercado laboral.

Tabla 7 - Detalle de la descomposición para mujeres			
Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.2024	8.2703	-0.0679
	Observable	No observable	
Edad de 18 a 20 años	0.0076 **	0.0210 ***	
Edad de 21 a 25 años	0.0040 **	0.0565 ***	
Edad de 26 a 30 años	-0.0083 ***	0.0567 ***	
Edad de 31 a 35 años	-0.0029 *	0.0320 ***	
Edad de 36 a 40 años	-0.0038 **	0.0291 ***	
Edad de 41 a 65 años	-0.0106 ***	0.0443 ***	
Identificarse como jefe de familia	0.0007	0.0042	
Tener pareja	-0.0077	0.0240	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	-0.0105 ***	-0.0318	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	-0.0072 ***	0.0261	
Renuncio para ganar más dinero	-0.0220 ***	0.0051 **	
Renuncio entre 0 y 6 meses	0.0001	0.0006	
Renuncio entre 7 y 12 meses	-0.0001	0.0142	
TOTAL	-0.0608	0.0180	
Porcentaje que aporta a la diferencia	89.54%	-26.51%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*

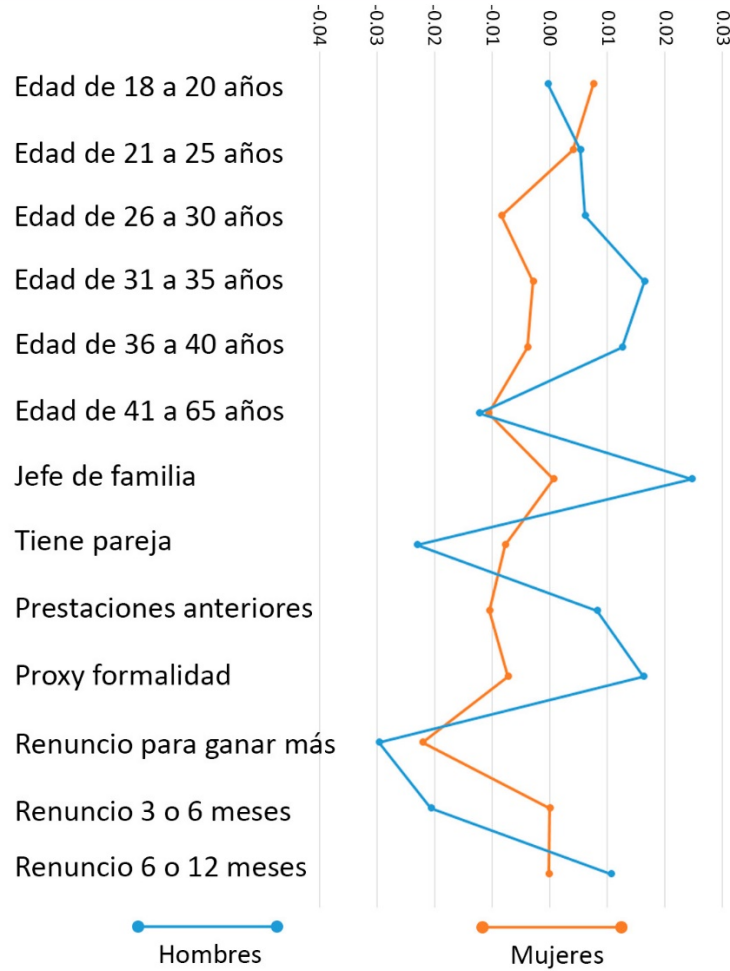
Los resultados para los hombres se muestran en la Tabla 8. La diferencia entre las personas que deciden participar o no (0.0156) es explicada en su totalidad por los observables, sin embargo, los no observables también afectan esta decisión. Contrario a las mujeres, los hombres que deciden no participar tienen en promedio sueldos más bajos. En cuanto a las variables que afectan negativamente el continuar participando se encuentran el renunciar para obtener un salario más alto y tener pareja, similar a las mujeres. Al contrario, en los hombres el tener entre 18 y 20 años se es más propenso a no participar que otros grupos de edades que tienen un efecto contrario, como las edades de 31 a 40 años. El efecto de haber renunciado entre 0 y 6 meses aumenta la propensión a no participar, mientras que, a mayor tiempo de

haber renunciado, entre 7 y 12 meses, incrementa el participar, contrario a lo que sucede con las mujeres.

Tabla 8 - Detalle de la descomposición para hombres			
Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.3122	8.2968	0.0156
	Coeficiente		
	Observable	No observable	
Edad de 18 a 20 años	-0.0003	0.0493 *	
Edad de 21 a 25 años	0.0053	0.0513	
Edad de 26 a 30 años	0.0062	0.0397 **	
Edad de 31 a 35 años	0.0165 **	0.0123	
Edad de 36 a 40 años	0.0126 *	0.0100	
Edad de 41 a 65 años	-0.0122 *	0.0824 **	
Identificarse como jefe de familia	0.0247 **	-0.0344	
Tener pareja	-0.0230 *	0.0690 **	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	0.0083	0.0083 ***	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	0.0163 *	-0.0369	
Renuncio para ganar más dinero	-0.0297 **	0.0074 **	
Renuncio entre 0 y 6 meses	-0.0206	-0.1373	
Renuncio entre 7 y 12 meses	0.0107	-0.0389	
TOTAL	0.0149	-0.0619	
Porcentaje que aporta a la diferencia	95.51%	-396.79%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo:  $p < 1\%$  \*,  $p < 5\%$  \*\*,  $p < 10\%$  \*\*\*

**Gráfico 3 - Detalle descomposición para hombres y mujeres**



Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección.

Como se muestra en la Gráfica 3 las variables observadas que más influyen en la disposición a permanecer en el empleo son similares entre hombres y mujeres, lo que cambia es la magnitud de esas variables, siendo más drásticas en los hombres. Las variables observadas que más influyen en la disposición a permanecer en el mercado laboral son: pertenecer al grupo de edad de 31 a 35 años, ser jefe de familia, la cantidad de prestaciones anteriores, la formalidad y haber renunciado entre seis y 12 meses antes, esto para los hombres, y para las mujeres pertenecer al grupo de edades de 18 a 25 años, ser jefe de familia y para las mujeres parece ser indiferente el tiempo en que se renunció a su trabajo.

Las variables observadas que más influyen a tener menor disposición a permanecer en el mercado laboral para los hombres es el ganar más, el haber renunciado entre tres y seis meses atrás, y tener pareja. Por la parte de las mujeres es el ganar más, el tener más prestaciones en el empleo anterior y pertenecer al grupo de edad de 26 a 30 años.

### *6.1 Corrección por sesgo de selección*

Al realizar el sesgo de selección propuesto por Heckman, se utilizan como proxy del salario de reserva el ingreso adicional directo o indirecto que pueden tener los individuos de la siguiente manera:

- Se utiliza el salario del cónyuge en caso que la persona se identifique como jefe de familia.
- Se utiliza el salario del jefe de familia en caso que la persona se identifique como cónyuge.
- En el caso de no tener pareja, se toma como salario de reserva los ingresos extra de un trabajo secundario como variable dummy, que pudiera tener la persona por conceptos de vender o hacer productos para venta, prestar servicios, trabajar su tierra, trabajo por comisión o propinas, trabajar como asalariado, entre otras.

Como se menciona anteriormente, se corrige por sesgo de selección a través del método propuesto por Heckman y se incluye la razón inversa de Mills dentro del modelo utilizado para la descomposición.

En la Tabla 9 se presentan los resultados de las mujeres corregido por sesgo de selección comparado con el modelo sin corrección siendo no significativa la variable utilizada para el sesgo de selección. En las mujeres la corrección del sesgo de selección reduce la magnitud de las variables observadas en la explicación de la diferencia a un 51.99%. En cuanto a la magnitud de los coeficientes estimados de las variables observadas, no presentan grandes cambios ni tampoco en signos. En el modelo sin corrección se obtienen más variables significativas (9 de 13) mientras al corregir se reduce la cantidad de estas (6 de 14).



Respecto a lo no observado de las variables, al corregir se incrementa el porcentaje de la explicación de la diferencia a 60.53%, un incremento de 34.02%. Parecido al caso de las variables observadas, las magnitudes de los coeficientes no cambian en general de signos, y manteniendo la significancia en las variables. La variable de tener pareja y el haber renunciado entre cero y seis meses cambian de signo en las variables no observadas, sin embargo, no son significantes y el error estándar les permite cambiar de signo.

Por su parte, en la Tabla 10 se presentan los resultados para los hombres. Al corregir por sesgo se sobre explica a través de las variables observadas la diferencia. Las significancias de las variables se mantienen, sin ser significativa el sesgo de selección.

Ninguna variable sufre cambio de signo o algún cambio de magnitud mayor siendo muy similares los resultados en las variables observadas al modelo sin corrección de sesgo de selección.

Respecto a lo no observado, Tabla 10, de las variables presenta una reducción en la magnitud de lo que explican las diferencias siendo de 108.33% y eliminando la significancia de las variables de la cantidad de prestaciones del empleo anterior y el renunciar por ganar más dinero. La magnitud de lo no observado de las variables no sufre grandes cambios y ninguna variable sufre un cambio de signo.

Al no presentar grandes cambios en magnitud de coeficientes de lo observado y no observado, pero si reduciendo la cantidad de variables significantes, se toman para su análisis los resultados del modelo sin corrección del sesgo de selección.

Tabla 9 - Detalle de la descomposición para mujeres corregido por sesgo de selección			
Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.2002	8.2704	-0.0701
	Coeficiente		
	Observable	No observable	
Edad de 18 a 20 años	0.0077 **	0.0219 ***	
Edad de 21 a 25 años	0.0041 *	0.0554 ***	
Edad de 26 a 30 años	-0.0087 ***	0.0533 ***	
Edad de 31 a 35 años	-0.0031 *	0.0321 ***	
Edad de 36 a 40 años	-0.0041 **	0.0285 ***	
Edad de 41 a 65 años	-0.0109 ***	0.0410 ***	
Identificarse como jefe de familia	0.0001	0.0067	
Tener pareja	-0.0168 *	-0.0074	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	-0.0108 ***	-0.0334	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	-0.0070 **	0.0303	
Renuncio para ganar más dinero	-0.0277 ***	0.0085 ***	
Renuncio entre 0 y 6 meses	0.0001	-0.0075	
Renuncio entre 7 y 12 meses	-0.0001	0.0082	
Sesgo de selección	0.0422 *	-0.0651 ***	
TOTAL	-0.0353	0.0411	
Porcentaje que aporta a la diferencia	50.36%	-58.63%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*

Tabla 10 - Detalle de la descomposición para hombres corregido por sesgo de selección			
Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.3065	8.2968	0.0096
	Coeficiente		
	Observable	No observable	
Edad de 18 a 20 años	-0.0001	0.0506 ***	
Edad de 21 a 25 años	0.0049	0.0531 ***	
Edad de 26 a 30 años	0.0051	0.0394 ***	
Edad de 31 a 35 años	0.0156 **	0.0121	
Edad de 36 a 40 años	0.0123 *	0.0094	
Edad de 41 a 65 años	-0.0130 *	0.0717 ***	
Identificarse como jefe de familia	0.0211 **	-0.0155	
Tener pareja	-0.0198 *	0.0511 **	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	0.0078	0.0086	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	0.0155 *	-0.0334	
Renuncio para ganar más dinero	-0.0332 **	0.0146	
Renuncio entre 0 y 6 meses	-0.0202	-0.1485 *	
Renuncio entre 7 y 12 meses	0.0100	-0.0370	
Sesgo de selección	0.0245	-0.2196 *	
TOTAL	0.0309	-0.0104	
Porcentaje que aporta a la diferencia	321.88%	-108.33%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*

## ***7. Conclusiones***

En los últimos años ha crecido el interés en el estudio del capital humano y la conducta de los participantes en el mercado laboral al tratar de entender mejor su dinamismo, esto con el fin de implementar políticas públicas que permitan un mejor desarrollo profesional de las empresas y las personas. El tratar de entender la conducta de las personas y como afecta las decisiones y su futuro es uno de los principales motivadores para el estudio de la economía conductual en materia laboral.

Utilizando la base de datos del primer trimestre de la ENOE 2019 se encuentra que las personas que deciden no participar en el mercado laboral dado que renuncian, en su gran mayoría son mujeres a pesar de tener mejores salarios que las mujeres que deciden continuar participando en el mercado laboral.

Los resultados presentados para las mujeres son explicados en un 89.54% por las variables observadas y las variables no observadas tienen un peso menor, al ser solo el 26.51%. El ser joven en las mujeres incrementa la propensión a permanecer en el mercado laboral hasta los 26 años en donde la edad pasa a ser un factor de propensión a no participar en el mercado laboral, siendo los resultados significantes para todos los grupos de edades. Esto puede suponerse debido al matrimonio, ya que al incrementarse la edad de matrimonio en México en aproximadamente los 30 años (Aguayo y Martínez, 2021) concuerda con este resultado, por otro lado, la edad de 41 a 65 años presenta la mayor propensión a salir del mercado laboral, sin embargo, este resultado puede estar asociado a la edad de jubilación de 65 años.

El que la mujer se identifique como jefe de familia genera una propensión a permanecer al mercado laboral al tener mayores responsabilidades que una persona dependiente, sin embargo, este resultado no es significativo. El tener pareja genera una propensión a salir del mercado laboral, resultado esperado ya que, al vivir en cualquier tipo de unión, se espera que el salario de reserva se incremente y se requiera un mayor salario de mercado para decidir continuar participando, aclarando que este resultado no es significativo. El renunciar para ganar más dinero incrementa la propensión a no participar en el mercado laboral, apoyando la suposición que al momento de vivir en pareja se incrementa el salario de reserva, resultado significativo en este modelo.

Por otro lado, las prestaciones y la formalidad son significantes e indican una mayor propensión a salir del mercado laboral, este resultado puede estar motivado por el poco valor asignado a las prestaciones como aguinaldo, vacaciones, utilidades, entre otras. La formalidad, que en esta investigación se aproxima a través del seguro médico, también incrementa la propensión a no participar en el mercado laboral.

El haber renunciado entre 0 y 6 meses incrementa la propensión a continuar participando en el mercado laboral, caso contrario a quienes han renunciado entre 7 y 12 meses antes, apoyando la teoría de trabajadores desalentados, que asume que, a mayor tiempo en búsqueda de empleo, los trabajadores se desalientan y deciden no participar más, aclarando que ambos resultados no son significantes.

Por su parte en los hombres las variables observadas explican casi al 100% la decisión de participar o no en el mercado laboral dado que se renuncia, sin embargo, las variables no observadas tienen un mayor peso en esta decisión, por lo que existen variables que no se miden y representan gran parte de la decisión de los hombres por no participar en el mercado laboral.

En el caso de los hombres el ser joven entre 18 y 20 años si implica una mayor propensión a salir del mercado laboral, y también el grupo de edad de 41 a 65 años, sin embargo, este puede ser motivado por la edad de jubilación. Los resultados son significantes para las edades entre 31 y 65 años.

El identificarse como jefe de familia incrementa la propensión en los hombres a permanecer en el mercado laboral y es significante este resultado, teniendo esta variable una mayor magnitud en los hombres, pudiendo ser explicada a través de lo tradicionalista de México al mantener la costumbre que los hombres son los responsables de mantener el hogar. Este resultado también puede ser explicado que los hombres son menos selectivos al momento de seleccionar su trabajo.

El tener pareja incrementa la propensión a no participar en el mercado laboral, siendo esta variable de mayor magnitud en los hombres y siendo significativa. Igual que en las mujeres este fenómeno puede ser explicado a través del salario de reserva, ya que al contar con pareja

este salario de reserva se incrementa y se necesita un salario de mercado mayor para acceder a participar en el mercado laboral.

Contrario a las mujeres, las prestaciones y formalidad en el empleo impactan de manera positiva la propensión a permanecer en el mercado laboral, pudiendo ser explicado de la misma manera que el contar con pareja, ya que, al considerarse el responsable del bienestar de los miembros del hogar, el tener formalidad y prestaciones estas impactan positivamente en el bienestar de los miembros de la familia. Solo la formalidad resulta significativa, a contraste de la cantidad de prestaciones que no es significativa.

El ganar más dinero incrementa la propensión a no participar en el mercado laboral y es significativo este resultado, apoyando la teoría que al vivir en pareja el salario de reserva se incrementa y se es más selectivo para decidir participar en el mercado laboral.

Al contrario que las mujeres, en los hombres el haber renunciado entre 0 y 6 meses atrás reduce la propensión a continuar participando en el mercado laboral, mientras que tener entre 7 y 12 meses de haber renunciado la incrementa. Esto se puede explicar en que los hombres comienzan su búsqueda de trabajo siendo más selectivos y al pasar un tiempo en vez de desalentarse y decidir no participar, se vuelven menos selectivos en el momento de volver a participar en el mercado laboral. Aclarando que ambos coeficientes estimados no son significantes.

## **8. Bibliografía**

- Becker, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Cahuc, P. C. (2014). *Labor economics*. Cambridge, Massachusetts.: MIT press.
- Chiuri, M. C. (2010). Home-leaving decisions of daughters and sons. *Review of Economics of the Household*, 8(3), 393-408.
- Delfgaauw, J. (2007). Where to go? Workers' reasons to quit and intra-vs. interindustry job mobility. *Applied Economics*, 39(16), 2057-2067.
- Duval Hernández, R. &. (2011). Análisis por cohortes de la participación laboral en México (1987-2009). *El trimestre económico*, 78(310), 343-375.
- Franz, W. (. (1980). The reservation wage of unemployed persons in the Federal Republic of Germany: theory and empirical tests.
- Frazis, H. (1993). Selection bias and the degree effect. *Journal of Human Resources*, 538-554.
- García-Andrés, A. M.-T. (2021). Leaving the nest or living with parents: Evidence from Mexico's young adult population. *Review of Economics of the Household*, 19(3), 913-933.
- Gong, X. (2010). The added worker effect and the discouraged worker effect for married women in Australia. *IZA Discussion Paper No. 4816*.
- González, J. J. (2020). TRANSICIÓN Y PERSISTENCIA EN EL CICLO FORMAL-INFORMAL EN MÉXICO. *Revista de Economía Laboral.*, 17(1), 1-45.
- Goodwin, L. (1972). Do the Poor Want to Work? A Social-Psychological Study of Work Orientations. *The Brookings Institutio*.
- Greene, W. (2012). *ECONOMETRIC ANALYSIS*. Essex, England: Pearson.
- Heat, A. S. (1999). Reservation wages and the duration of unemployment. *Research discussion papper, Bank of Australia*.
- Heckman, J. J. (1977). Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions) (No. w0172). *National Bureau of Economic Research*.
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, 153-161.
- INEGI. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Tomado de [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx): INEGI.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* 8, Number 4, 53–479.

- Mattila, J. P. (1974). Job quitting and frictional unemployment. *The American Economic Review*, 64(1), 235-239.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. . *Journal of political economy*, 281-302.
- Mortensen, D. (1988). Equilibrium Wage Distributions: A Synthesis. *Discussion Paper. No 811*.
- Mulligan, C. B. (2008). Selection, investment, and women's relative wages over time. *The Quarterly Journal of Economics* 123.3 , 1061-1110.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Rotolo, T. (2000). A time to join, a time to quit: The influence of life cycle transitions on voluntary association membership. . *Social Forces*, 78(3), 1133-1161.
- Schweitzer, S. O. (1974). The persistence of the discouraged worker effect. *ILR Review*, 27(2), 249-260.
- Shaw, K. L. (1987). The quit propensity of married men. *Journal of Labor Economics*, 5(4, Part 1), 533-56.
- Székely, M. &. (2018). Educación y desarrollo en México: una historia de baja capacidad de aprovechamiento del capital humano (No. IDB-WP-933). *IDB Working Paper Series*.
- Tayal, D. &. (2021). Discouraged Worker Effect and Labor Market Behavior of Urban Married Women. *Asian Development Review*, 38(02), 93-122.
- Viscusi, W. K. (1980). Sex differences in worker quitting. *The Review of Economics and Statistics*, 388-398.

## 9. Anexos

Tabla 11 - Detalle de la descomposición para mujeres con corrección por sesgo de selección			
Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.2024	8.2703	-0.0679
	Sin corrección	Con corrección	
	Observable	Observable	
Edad de 18 a 20 años	0.0076 **	0.0077 ***	
Edad de 21 a 25 años	0.0040 **	0.0041 ***	
Edad de 26 a 30 años	-0.0083 ***	-0.0087 ***	
Edad de 31 a 35 años	-0.0029 *	-0.0031 ***	
Edad de 36 a 40 años	-0.0038 **	-0.0041 ***	
Edad de 41 a 65 años	-0.0106 ***	-0.0109 ***	
Identificarse como jefe de familia	0.0007	0.0001	
Tener pareja	-0.0077	-0.0168	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	-0.0105 ***	-0.0108	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	-0.0072 ***	-0.0070	
Renuncio para ganar más dinero	-0.0220 ***	-0.0277	
Renuncio entre 0 y 6 meses	0.0001	0.0001	
Renuncio entre 7 y 12 meses	-0.0001	-0.0001	
Sesgo de selección	-	0.0422	
	TOTAL		
	-0.0608	-0.0353	
Porcentaje que aporta a la diferencia	89.54%	51.99%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*



**Tabla 12 - Detalle de la descomposición para mujeres con corrección por sesgo de selección (No observables)**

Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.2024	8.2703	
	Sin corrección	Con corrección	
	No observable	No observable	
Edad de 18 a 20 años	0.0210 ***	0.0219 ***	
Edad de 21 a 25 años	0.0565 ***	0.0554 ***	
Edad de 26 a 30 años	0.0567 ***	0.0533 ***	
Edad de 31 a 35 años	0.0320 ***	0.0321 ***	
Edad de 36 a 40 años	0.0291 ***	0.0285 ***	
Edad de 41 a 65 años	0.0443 ***	0.0410 ***	
Identificarse como jefe de familia	0.0042	0.0067	
Tener pareja	0.0240	-0.0074	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	-0.0318	-0.0334	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	0.0261	0.0303	
Renuncio para ganar más dinero	0.0051 **	0.0085 ***	
Renuncio entre 0 y 6 meses	0.0006	-0.0075	
Renuncio entre 7 y 12 meses	0.0142	0.0082	
Sesgo de selección	-	-0.0651 ***	
TOTAL	0.0180	0.0411	
Porcentaje que aporta a la diferencia	-26.51%	-60.53%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*

**Tabla 13 - Detalle de la descomposición para hombres con corrección por sesgo de selección**

Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.3122	8.2968	
	Sin corrección	Con corrección	
	Observable	Observable	
Edad de 18 a 20 años	-0.0003	-0.0001	
Edad de 21 a 25 años	0.0053	0.0049	
Edad de 26 a 30 años	0.0062	0.0051	
Edad de 31 a 35 años	0.0165 **	0.0156 **	
Edad de 36 a 40 años	0.0126 *	0.0123 *	
Edad de 41 a 65 años	-0.0122 *	-0.0130 *	
Identificarse como jefe de familia	0.0247 **	0.0211 **	
Tener pareja	-0.0230 *	-0.0198 *	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	0.0083	0.0078	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	0.0163 *	0.0155 *	
Renuncio para ganar más dinero	-0.0297 **	-0.0332 **	
Renuncio entre 0 y 6 meses	-0.0206	-0.0202	
Renuncio entre 7 y 12 meses	0.0107	0.0100	
Sesgo de selección	-	0.0245	
TOTAL	0.0149	0.0309	
Porcentaje que aporta a la diferencia	95.51%	321.88%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*

**Tabla 14 - Detalle de la descomposición para hombres con corrección por sesgo de selección (No observables)**

Variables	Participa	No participa	Diferencia
	8.3122	8.2968	0.0156
	Sin corrección	Con corrección	
	No observable	No observable	
Edad de 18 a 20 años	0.0493 *	0.0506 ***	
Edad de 21 a 25 años	0.0513	0.0531 ***	
Edad de 26 a 30 años	0.0397 **	0.0394 ***	
Edad de 31 a 35 años	0.0123	0.0121	
Edad de 36 a 40 años	0.0100	0.0094	
Edad de 41 a 65 años	0.0824 **	0.0717 ***	
Identificarse como jefe de familia	-0.0344	-0.0155	
Tener pareja	0.0690 **	0.0511 **	
Cantidad de prestaciones en empleo anterior	0.0083 ***	0.0086	
Seguro médico en empleo anterior (proxy formalidad)	-0.0369	-0.0334	
Renuncio para ganar más dinero	0.0074 **	0.0146	
Renuncio entre 0 y 6 meses	-0.1373	-0.1485 *	
Renuncio entre 7 y 12 meses	-0.0389	-0.0370	
Sesgo de selección	-	-0.2196 *	
	TOTAL		
	-0.0619	-0.0104	
Porcentaje que aporta a la diferencia	-396.79%	-108.33%	

Elaboración propia a través de la ENOE 2019. Detalle de descomposición de Blinder-Oaxaca sin corrección por sesgo de selección. Significativo: p<1% \*, p<5% \*\*, p<10% \*\*\*

**Tabla A - Modelos para estimar diferencias en observables y no observables**

<b>Modelo</b>	<b>Variables utilizadas</b>
1	Grupos de edades. Gpo 1 de 18 a 20, Gpo2 de 21 a 25, Gpo 3 de 26 a 30, Gpo 4 de 31 a 35, Gpo 5 de 35 a 40 y Gpo 6 de 41 a 65
2	Grupos de edades y años de estudio terminados
3	Grupos de edades, años de estudio terminados y si cuenta con pareja.
4	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja y si se identifica como jefe de familia.
5	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja, si se identifica como jefe de familia y si se identifica como dependiente
6	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja, si se identifica como jefe de familia, si se identifica como dependiente y la cantidad de prestaciones del empleo anterior (de 0 a 4)
7	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja, si se identifica como jefe de familia, si se identifica como dependiente, la cantidad de prestaciones del empleo anterior (de 0 a 4) y la cantidad de prestaciones del cónyuge (de 0 a 4)
8	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja, si se identifica como jefe de familia, si se identifica como dependiente, la cantidad de prestaciones del empleo anterior (de 0 a 4), la cantidad de prestaciones del cónyuge (de 0 a 4) y si contaba con algún seguro médico (proxy de formalidad)
9	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja, si se identifica como jefe de familia, si se identifica como dependiente, la cantidad de prestaciones del empleo anterior (de 0 a 4), la cantidad de prestaciones del cónyuge (de 0 a 4), si contaba con algún seguro médico (proxy de formalidad) y las razones por las que renuncio (5)
10	Grupos de edades, años de estudio terminados, si cuenta con pareja, si se identifica como jefe de familia, si se identifica como dependiente, la cantidad de prestaciones del empleo anterior (de 0 a 4), la cantidad de prestaciones del cónyuge (de 0 a 4), si contaba con algún seguro médico (proxy de formalidad), las razones por las que renuncio (5) y los meses que tienen de que renuncio ( de 0 a 6 meses o de 7 a 12 meses)