

BOLETÍN TÉCNICO 2025-01

COEFICIENTE GINI, QUÉ ES Y CÓMO CALCULARLO BIEN

Enero - 2025

Contenido

1. Descripción del coeficiente Gini	2
2. Caso práctico real y propuesta de mejora.....	4
3. Cómo usar el aplicativo disponible.....	7
4. Información estadística del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF.....	7
5. Composición de Equidad de Género por ramas económicas	9
7. Conclusiones.....	11
8. Hoja xls y aplicativo para cálculo de Coeficiente Gini:	12

FINALIDAD DEL BOLETÍN

Describir qué es el coeficiente Gini de distribución del ingreso, cómo se calcula, cómo aplicarlo para mejorar la distribución del ingreso en las organizaciones, considerando sus limitaciones. De manera complementaria, se incluye un vínculo para descargar el aplicativo para calcularlo con precisión.

1. Descripción del coeficiente Gini

a. Definición

El **coeficiente Gini** es una medida que se utiliza para conocer qué tan desigual es la distribución del ingreso en un país, región u organización. Su valor está entre **0 y 1**:

- **0** significa **igualdad perfecta**: todos tienen el mismo ingreso.
- **1** significa **desigualdad máxima**: una sola persona tiene todo el ingreso, y los demás no tienen nada.

Por ejemplo, si el coeficiente de Gini de un país es **0.3**, indica que hay cierta desigualdad, pero no es extrema. Si es **0.6**, hay mucha más desigualdad.

Es una herramienta útil para analizar la justicia económica y cómo se distribuyen los recursos en una sociedad.

b. Fórmula de cálculo

El coeficiente refleja el tamaño de la figura que se forma mediante la Curva de Lorenz. Se refiere a la figura semejante a una rebanada de sandía, dentro de la línea de 45 grados y esta curva (Gráfica 1, Curva de Lorenz).

En el Anexo 1, Fórmula Gini.xlsx, se trabajó la fórmula con un ejercicio agrupando a 284 colaboradores según su nivel de ingreso anual (A), redondeado a cientos de miles de pesos (B). El importe de su ingreso se multiplica por el número de personas que lo perciben (C) para posteriormente obtener el porcentaje que cada grupo de personas representa (D), en la columna (X se suma el % acumulado de trabajadores, para agregarlo en forma acumulativa (X), en la (En) se calcula el porcentaje del ingreso total que representa cada categoría, para obtener el ingreso acumulado (Y) cuyas cifras construyen la Curva de Lorenz. Después, se suma acumulativamente en (Z) para calcular el número que define la superficie externa a la curva, por lo cual, la superficie interna, es decir la sandía que es el número Gini, se obtiene al restar esa cifra al número 1, que representa el triángulo completo (ver anexo 1).

Esa aproximación ofrece menor precisión que calcularlo sin agrupar por rangos salariales. Es más preciso obtenerlo indicando cada nivel salarial real y cuántas personas lo perciben, como es posible hacerlo con el aplicativo del Anexo 2 (Aplicativo para calcular Gini.xlsm), mismo que para descargar y usar, debe habilitar las fórmulas macro que contiene.

La Curva de Lorenz es una representación gráfica utilizada para describir la distribución de ingresos o riqueza en una sociedad. Su figura y la relación con el coeficiente de Gini se explican de la siguiente manera:

Ejes de la Curva de Lorenz: El eje horizontal (x) representa el porcentaje acumulado de la población, ordenada de menor a mayor ingreso o riqueza.

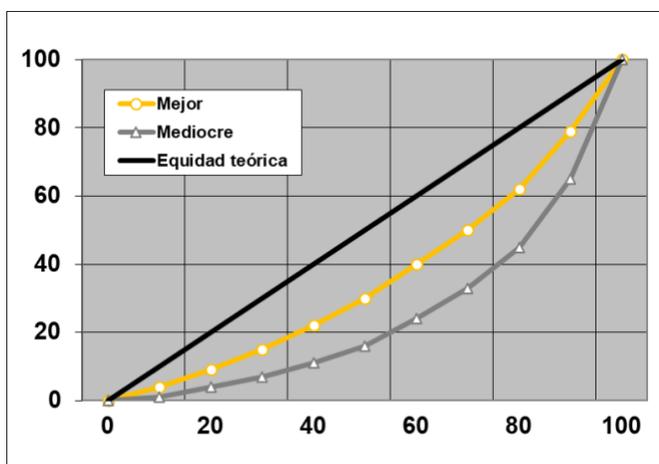
El eje vertical (y) muestra el porcentaje acumulado del ingreso o riqueza total correspondiente a esa población.

Línea de igualdad teórica sería una línea recta de 45 grados que representa una distribución perfectamente igualitaria, donde cada porcentaje de la población recibe el mismo porcentaje del ingreso o riqueza.

La Curva de Lorenz muestra la distribución real de ingresos o riqueza. Cuanto más se aleja esta curva de la línea de igualdad perfecta, mayor es la desigualdad.

Relación con el coeficiente de Gini es un valor numérico entre 0 y 1 que mide la desigualdad. Se calcula como el área entre la línea de igualdad perfecta y la Curva de Lorenz.

En resumen, el tamaño de la superficie entre la Curva de Lorenz y la línea de igualdad perfecta es una medida directa de la desigualdad y define el valor del coeficiente de Gini.



Gráfica 1 Curva de Lorenz

c. Cómo usarlo para beneficio de la equidad en la organización

Sugerimos utilizar el aplicativo del Anexo 2, descargarlo y habilitarlo. (Aplicativo para calcular Gini.xlsm), tiene dos hojas. En la primera de nombre Calc Gini1, basta anotar en la columna A, la lista de salarios o percepciones equivalentes mensuales, de cada colaborador y pulsar el botón CALCULAR. Con ello va a obtener el Coeficiente Gini de ese grupo, lo puede además hacer por separado de la cohorte de mujeres y la de hombres.

Obtendrá también la DISTANCIA. otra medida de desigualdad donde se observa remuneración mayor y remuneración menor, la cual ha mejorado debido a los importantes incrementos al salario mínimo. Pero antes de eso, mejoró importantemente en las organizaciones que definieron su propio “salario mínimo” durante la primera y segunda década del siglo XXI, con un valor varias veces superior al mínimo legal. En particular sabemos que lo hicieron bancos y farmacéuticas.

d. Limitaciones

El resultado presenta también el salario PROMEDIO PONDERADO, útil para identificar su nivel entre cohortes, cuando una agrupación tiene un Gini más bajo; esto representa tener menores diferencias salariales pero, posiblemente resulta ser así porque se encuentran en un nivel inferior de la organización, como lo mostramos en la estadística de los ejemplos aquí mostrados, los cuales están basados en empresas reales.

En el aplicativo se debe pulsar el botón BORRAR antes de iniciar un nuevo cálculo.

2. Caso práctico real y propuesta de mejora

A continuación se presenta un ejercicio que inicia con una tabla de nómina agrupada en niveles de ingreso anual y cantidad de personas, mujeres y hombres que perciben cada nivel de remuneración.

Procede de una empresa real con alrededor de 2 mil colaboradores, que en tres años hizo un esfuerzo de contratar más mujeres y reducir la desigualdad, lo cual logró sumando 25% de mujeres comparado a un incremento de 15.8% de hombres, logrando una reducción de su coeficiente Gini en 3.8 puntos.

También redujo la diferencia de salarios promedio ponderados de mujeres comparado al de los hombres de 82.3% a 52.2%, aun cuando todavía hay una marcada diferencia de personal femenino en las zonas altas de la organización, donde hay 31.5% de mujeres, menor proporción al 53.4% que ocupa en los niveles inferiores.

La tabla 1: Puestos por nivel salarial, muestra la evolución de remuneraciones de una organización relacionada con el IMEF:

Tabla 1 Puestos por nivel salarial

Percepción
anual
aproximada

Tabla 1 Cantidad de puestos de trabajo en cada nivel salarial, por género:

(Miles de pesos)	Año 0		Año 0+1		Año 0+2		Año 0+3	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
\$ 2,500	5	71	8	75	12	87	12	86
\$ 2,000	14	80	17	81	24	101	33	92
\$ 1,250	35	111	48	129	51	128	62	137
\$ 950	11	38	17	54	27	44	38	54
\$ 850	14	41	15	48	27	50	32	50
\$ 750	33	45	57	65	45	59	50	72
\$ 650	18	62	68	90	74	95	87	108
\$ 550	74	75	86	93	86	98	108	116
\$ 450	132	126	146	147	122	141	119	129
\$ 350	125	149	179	182	194	176	240	206
\$ 250	279	233	299	228	321	230	387	318
\$ 150	417	326	485	396	419	308	341	242
\$ 100	51	35	36	27	6	5	0	2
Total personas	1,208	1,392	1,461	1,615	1,408	1,522	1,509	1,612
GINI RESULTANTE	0.400	0.496	0.402	0.483	0.409	0.475	0.400	0.459
Distancia	33.0	33.0	33.0	33.0	33.0	33.0	16.7	33.0
Prom. Pond. \$m.n.	\$350,217	\$633,010	\$380,374	\$625,105	\$416,090	\$691,740	\$447,780	\$681,235
Incremento salarial Mujeres			8.6%		9.4%		7.6%	
Incremento salarial Hombres				-1.2%		10.7%		-1.5%
Incremento Mujeres			20.9%		-3.6%		7.2%	
Incremento Hombres				16.0%		-5.8%		5.9%
% Mujeres zona alta		22.5%		26.4%		28.4%		31.6%
% Mujeres zona baja		52.1%		52.8%		53.7%		53.3%
Proporción Mujeres		46.5%		47.5%		48.1%		48.3%

La situación inicial de la empresa en cuestión mostraba participación de mujeres en los seis niveles superiores de la organización de 22.2%, lo cual fue cambiando año con año para llegar a 31.6% en el año reciente reportado.

También hubo mejoría en el Gini de los hombres al pasar de 0.496 a 0.459, pero dista del de las mujeres que se encuentra en 0.400. Estas cifras Gini, comparadas con el informe estadístico que mostramos más adelante en el inciso 4, sobre la totalidad de postulantes que presentaron cifras al PEG, son menos buenas que las de los hombres en su conjunto. Estos reportaron 0.371 para hombres, pero para mujeres 0.418, superado por el 0.400 de esta organización que trae mejores cifras, aunque en niveles de remuneración inferiores.

Sin embargo, si comparamos el salario promedio ponderado de la totalidad con los de este grupo, los hombres salen mejor, porque las remuneraciones de las mujeres se encuentran más

compactadas, lo cual también se refleja en que las mujeres ocupan el 53.3% de los siete niveles inferiores.

a. Ejercicio para mejorar el coeficiente Gini en un grupo de nómina

Preparamos un ejercicio práctico para mostrar cómo reducir el coeficiente Gini al incrementar salarios de un grupo con 15 niveles salariales. (Tabla 2). Otros países tienen sólo siete u ocho niveles, es decir, menor desigualdad en remuneraciones.

Tabla 2 Ejercicio práctico

Percepción anual aproximada (Millones de pesos)	Cantidad de puestos de trabajo en cada nivel salarial Incrementos diferenciados					
	AÑO ANTERIOR			AÑO SIGUIENTE		
	mensual	Personas	incremento	mensual	Personas	
4.0 o más	\$ 320,000	5	0%	\$ 320,000.0	5	
3.0 y <3.5	\$ 240,000	18	1%	\$ 242,400.0	18	
2.5 y <3.0	\$ 200,000	23	2%	\$ 204,000.0	23	
>1.5 y <2.5	\$ 160,000	58	3%	\$ 164,800.0	58	
>1.0 y <1.5	\$ 100,000	87	4%	\$ 104,000.0	87	
>0.9 y <1.0	\$ 76,000	42	5%	\$ 79,800.0	42	
>0.8 y <0.9	\$ 68,000	45	6%	\$ 72,080.0	45	
>0.7 y <0.8	\$ 60,000	89	7%	\$ 64,200.0	89	
>0.6 y <0.7	\$ 52,000	91	8%	\$ 56,160.0	91	
>0.5 y <0.6	\$ 44,000	125	9%	\$ 47,960.0	125	
>0.4 y <0.5	\$ 36,000	220	10%	\$ 39,600.0	220	
>0.3 y <0.4	\$ 28,000	267	11%	\$ 31,080.0	267	
>0.2 y <0.3	\$ 20,000	426	12%	\$ 22,400.0	426	
>0.1 y <0.2	\$ 12,000	723	12%	\$ 13,440.0	723	
<0.1	\$ 8,000	0			0	
		2,219			2,219	
Nómina total	\$ 82,916,000.0		Incremento resulta	\$ 88,946,040.0		
				7.3%		
Salario mínimo 2025		0.4594	GINI=		0.4428	
\$ 105,944.00	\$ 16,951	26.6667	Distancia		23.8095	
Promedios	Salario diario: \$	1,229.16	Promedio ponderado diario	\$	1,318.55	
ponderados:	Salario mensual: \$	36,874.72	" "	mensual	\$ 39,556.42	

* NOTA: no incluir CERO (una celda en cero produce error en el aplicativo)

El ejercicio muestra incrementos salariales diferenciados para los 15 niveles salariales. Para reducir la desigualdad se efectuó un aumento salarial mayor para los puestos bajos y menor para los altos, cuidando no traslapar importes obtenidos por un nivel inferior del superior.

En este ejercicio, probando diversos porcentajes de incrementos, nos quedamos con éste que cambia el Gini de 0.4594 a 0.4428, es decir, una mejoría de 1.66 puntos básicos. La distancia se redujo en 2.8571 puntos, lo cual incrementó el costo total de la nómina en 7.3%.

3. Cómo usar el aplicativo disponible

En la sección 1.c, líneas arriba explicamos cómo usar la hoja Calc GINI 1. El resultado, además de calcular el Coeficiente Gini, informa la distancia y la remuneración promedio ponderado y también, emite otra hoja donde representa la Gráfica de la Curva de Lorenz; ésta no siempre tiene forma de “D”, en ocasiones resulta una “S”, debido a la acumulación de ingresos y puestos.

NOTA: Al pulsar la tecla BORRAR, pregunta si elimina la hoja: debe señalar SI, para continuar y no acumular gráficas inútilmente.

La hoja *Calc GINI 2*, produce los mismos resultados, pero los datos de entrada cambian la forma de capturarse. Sirve para pegar datos agrupados por niveles de ingreso. En la columna “A”, se anota el ingreso equivalente diario (podría ser anual o mensual) y en la columna “B”, se anota el número de personas que perciben ese nivel de ingreso. Posteriormente presionar CALCULAR y obtiene el resultado.

NOTA: No colocar ni ingreso ni número de personas en CERO al pegar datos, porque el aplicativo marcará error. En ese caso borre el resultado y vuelva a cargar sin ceros.

4. Información estadística del Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF

De las organizaciones participantes que buscan ser reconocidas por el Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF, más de la mitad han obtenido puntos adicionales en su evaluación por completar las tablas que para algunos reactivos se solicitan. Con esa información obtuvimos de manera individual y posteriormente agregada, información que deseamos compartir con los estudiosos del tema y más aún, con quienes como responsables de conducir la equidad, tienen facultades de lograrlo.

a. Coeficiente Gini resultante

Podemos afirmar con esta muestra estadística que el coeficiente Gini de distribución del ingreso, es más parejo en la cohorte de las damas.

El grupo inicia con Gini de 0.407 avanzando hasta 0.371, mientras que el de los caballeros inicia en 0.471 y llega en 2023 a 0.418.

Influyen en este dato los incrementos al salario mínimo, también en el acortamiento de la Distancia (salario mayor entre salario menor) que pasa de 40.3 a 25.4 con las mujeres y de 45.0 a 28.0 entre los hombres. (Tabla 3).

b. Ingresos medios; distancia salarial

Entre las empresas concursantes al Premio de Equidad de Género IMEF-MEF, la remuneración promedio de las mujeres también ha mejorado en relación con la de los hombres; pasan de ganar 82.6% del salario promedio ponderado de los hombres en 2020 a 87.9% en 2023. Hay que reconocer su esfuerzo por mejorar.

Detectamos que una parte del motivo de que perciban menos que los hombres se debe a la ocupación por tipo de puesto que tienen mujeres y hombres. Observe el gráfico 2 que muestra cuántas mujeres y hombres laboran según nivel organizacional. Es notorio que en niveles de mando aún hay 16 hombres por cada 10 mujeres, cuando a nivel operativo la proporción es de 105 mujeres por cada 100 hombres.

Tabla 3 Resultado conjunto de los postulantes PEG 2024

Con datos de la tabla que nos permitió calcular el coeficiente Gini, armado por rangos salariales de \$100 en \$100 mil de pesos anuales, solicitado así para no violar la confidencialidad de datos (gráfico 3), podemos apreciar que en las ocho categorías salariales de mayor rango, prevalecen los hombres, mientras que las restantes cuatro categorías suman más mujeres. (Gráficas 2 y 3) Naturalmente cuenta el tipo de rama económica de las empresas, así como el nivel de detalle que dio ese grupo de participantes, en una y otra tabla.

En ambos casos la distancia salarial (Ingreso mayor entre ingreso menor) se ha reducido.

c. Composición de colaboradores

Finalmente se puede reportar que el promedio de contrataciones durante cuatro años registrados es de 39.8% de incremento en

incorporación de mujeres y 25.9% de hombres, lo cual potencia fuerza y talento de trabajo del país.

Coeficiente Gini

Mujeres	0.407	0.399	0.405	0.371
Hombres	0.471	0.461	0.448	0.418

Remuneración anual, promedio ponderado

Mujeres	\$ 386,338	\$ 387,433	\$ 407,766	\$ 464,346
Hombres	\$ 467,957	\$ 479,661	\$ 483,972	\$ 528,247

Remuneración mensual, promedio ponderado (anual / 12.5)

Mujeres	\$ 30,907	\$ 30,995	\$ 32,621	\$ 37,148
Hombres	\$ 37,437	\$ 38,373	\$ 38,718	\$ 42,260

Relación salarial

\$ mujer/\$ ho	82.6%	80.8%	84.3%	87.9%
----------------	-------	-------	-------	-------

Distancia salarial (máximo / mínimo)

Mujeres	40.3	39.4	33.2	25.4
Hombres	45.0	43.1	35.8	28.0

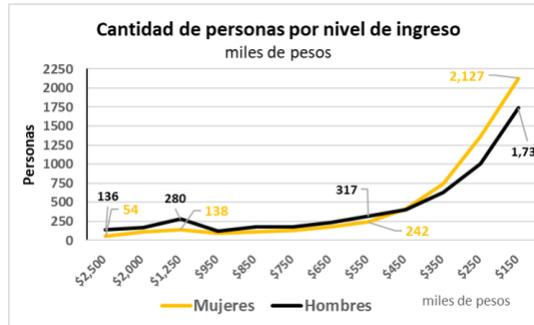
Porcentaje de mujeres

vs total	45.8%	49.1%	48.5%	50.3%
----------	-------	-------	-------	-------

Incremento de personal

Mujeres	75.8%	17.8%	25.3%
Hombres	55.7%	5.7%	16.1%

Gráfica 2 Cantidad de personas según ubicación Gráfica 3 Número de personas según ingreso anual



5. Composición de Equidad de Género por ramas económicas

e. Total de la Economía

Tabla 3 Remuneración promedio Total de la Economía

Nivel	Remuneración mensual promedio x nivel de educación			Ttl# y Promed.\$
	Alta	Media	Baja	Trabajadores
Todos # personas	5,279,702	19,069,345	16,188,900	40,537,947
Todos \$ x mes	\$ 35,514	\$ 21,932	\$ 7,435	\$ 17,912
Hombres # personas	3,114,059	11,616,605	9,773,432	24,504,096
Hombres \$ x mes	\$ 36,964	\$ 22,783	\$ 8,367	\$ 18,809
Mujeres # personas	2,165,643	7,452,740	6,415,468	16,033,851
Mujeres \$ x mes	\$ 33,429	\$ 20,692	\$ 6,017	\$ 16,541
Salario mínimo 2023		\$	6,307	

Fuente:

Cálculos propios con base en INEGI 2024 productividad total de los factores datos para 2023

b. Sector Primario

Tabla 4 Remuneración promedio Sector Primario

Nivel	Remuneración mensual promedio x nivel de educación			Ttl# y Promed.\$	
	Alta	Media	Baja	Trabajadores	
Todos # personas	18,236	590,399	2,180,858	2,789,493	
Todos \$ x mes	\$ 21,703	\$ 14,873	\$ 6,591	\$ 8,442	
Hombres # personas	16,163	513,202	1,895,382	2,424,747	
Hombres \$ x mes	\$ 22,169	\$ 20,589	\$ 6,803	\$ 8,745	
Mujeres # personas	2,073	77,197	285,476	364,746	
Mujeres \$ x mes	\$ 18,074	\$ 10,754	\$ 5,182	\$ 6,435	
Salario mínimo 2023			\$ 6,307		

c. Sector Secundario

Tabla 5 Remuneración promedio Sector Secundario (Industria)

Nivel	Remuneración mensual promedio x nivel de educación			Ttl# y Promed.\$	
	Alta	Media	Baja	Trabajadores	
Todos # personas	1,330,324	5,523,361	4,831,625	11,685,310	
Todos \$ x mes	\$ 31,937	\$ 23,072	\$ 7,996	\$ 17,848	
Hombres # personas	1,066,302	3,925,799	3,803,140	8,795,241	
Hombres \$ x mes	\$ 32,679	\$ 23,874	\$ 8,131	\$ 17,999	
Mujeres # personas	264,022	1,597,562	1,028,485	2,890,069	
Mujeres \$ x mes	\$ 28,940	\$ 21,843	\$ 7,497	\$ 17,386	
Salario mínimo 2023			\$ 6,307		

d. Sector Terciario

Tabla 6 Remuneración promedio Sector Terciario (Servicios)

Nivel	Remuneración mensual promedio x nivel de educación			Ttl# y Promed.\$	
	Alta	Media	Baja	Trabajadores	
Todos # personas	3,931,142	12,955,585	9,176,417	26,063,144	
Todos \$ x mes	\$ 36,789	\$ 21,768	\$ 7,341	\$ 18,954	
Hombres # personas	2,031,594	7,177,604	4,074,910	13,284,108	
Hombres \$ x mes	\$ 39,332	\$ 13,500	\$ 9,314	\$ 21,182	
Mujeres # personas	1,899,548	5,777,981	5,101,507	12,779,036	
Mujeres \$ x mes	\$ 34,070	\$ 20,507	\$ 5,765	\$ 16,638	
Salario mínimo 2023			\$ 6,307		

6. Análisis de resultados Gini al agrupar datos por deciles

Brevemente describimos una serie de datos salariales con un ejemplo de 100 personas (Tabla 7), calculando el coeficiente Gini primero en forma directa individual con el aplicativo del Anexo 2, hoja Calc1, después agrupando en tres formas diferentes esos mismos datos: en deciles, quintiles y tercios, obteniendo los resultados mostrados en la Tabla 8.

Tabla 7 Listado de ingresos agrupado en deciles

1	\$	7,840	\$	8,096	\$	12,144	\$	20,000	\$	28,000	\$	35,280	\$	44,528	\$	60,720	\$	76,912	\$	161,920
2	\$	7,840	\$	8,096	\$	12,144	\$	20,240	\$	28,000	\$	36,000	\$	50,960	\$	66,640	\$	98,000	\$	196,000
3	\$	7,840	\$	11,760	\$	12,144	\$	20,240	\$	28,336	\$	36,432	\$	50,960	\$	66,640	\$	98,000	\$	200,000
4	\$	7,840	\$	11,760	\$	12,144	\$	20,240	\$	28,336	\$	36,432	\$	52,000	\$	68,000	\$	100,000	\$	202,400
5	\$	7,840	\$	11,760	\$	12,144	\$	20,240	\$	28,336	\$	36,432	\$	52,624	\$	68,816	\$	101,200	\$	235,200
6	\$	7,840	\$	11,760	\$	19,600	\$	27,440	\$	28,336	\$	36,432	\$	52,624	\$	68,816	\$	101,200	\$	240,000
7	\$	8,000	\$	11,760	\$	19,600	\$	27,440	\$	28,336	\$	43,120	\$	58,800	\$	74,480	\$	156,800	\$	242,880
8	\$	8,096	\$	11,760	\$	19,600	\$	27,440	\$	35,280	\$	43,120	\$	58,800	\$	74,480	\$	156,800	\$	313,600
9	\$	8,096	\$	12,000	\$	19,600	\$	27,440	\$	35,280	\$	44,000	\$	60,000	\$	76,000	\$	160,000	\$	320,000
10	\$	8,096	\$	12,000	\$	20,000	\$	27,440	\$	35,280	\$	44,528	\$	60,720	\$	76,912	\$	161,920	\$	323,840
Promedio	\$	7,933	\$	11,075	\$	15,912	\$	23,816	\$	30,352	\$	39,178	\$	54,202	\$	70,150	\$	121,083	\$	243,584

Tabla 8 Resultados al calcular Gini sin agrupar y por agrupaciones

RESUMEN	Unitario	Deciles	Quintiles	Tercios
GINI=	0.5382	0.5285	0.5028	0.4369
Distancia	41.3061	30.7059	19.1849	10.4048
Promedio ponderado	\$ 2,029	\$ 2,030.54	\$ 2,030.54	\$ 1,967.22
Mensual	\$ 61,694.66	\$61,728.48	\$61,728.48	\$59,803.47
Diferencias vs Unitario:				
En salario medio	\$ -	\$ 33.82	\$ 33.82	-\$ 1,891.18
En coeficiente Gini	0.0000	-0.0097	-0.0354	-0.1013
Error Gini en %		1.8%	6.6%	18.8%
En distancia	0.0	-10.6	-22.1	-30.9

7. Conclusiones

Contar con más de siete u ocho niveles salariales admite generar una disparidad salarial difícil de reducir. Contar con una herramienta para medir con precisión los índices de desigualdad del total de colaboradores en la organización, así como hacerlo por grupos femenino y masculino, da lugar a entender la composición por género y el ascenso de las mujeres a niveles organizacionales superiores.

El caso práctico ejemplificado muestra la dificultad para reducir la desigualdad en un solo año de aplicación. Se requiere primero intencionalidad para querer hacerlo y perseverancia para lograr poner un buen ejemplo en la comunidad.

Contar con información de las condiciones medias con las cuales se remunera en los diferentes sectores económicos, orienta a la juventud, dónde y qué especialidades rinden mayores frutos económicos.

Asimismo, brinda señales para la generación de políticas públicas que posibiliten la generación de mayor valor, en ramas cuyas remuneraciones de colaboradores con menor educación se encuentran debajo del salario mínimo. De la misma forma, aporta información para enfatizar la necesidad de crear y tomar oportunidades para elevar el nivel técnico de quienes accedan a puestos con mayor remuneración.

Se ha demostrado también la conveniencia de no agrupar la estadística salarial o agruparla lo menos necesario, para obtener los resultados más fidedignos posibles.

8. Hoja xls y aplicativo para cálculo de Coeficiente Gini:

Anexo 1, [Fórmula Gini.xlsx](#)

https://www.imef.org.mx/descargas/2025/enero/gini_formula.xlsx

Anexo 2, [Aplicativo para calcular Gini.xlsm](#)

https://www.imef.org.mx/descargas/2025/enero/gini_aplicativo_para_calcular.xlsm

Agradecimiento

Se agradece al Act. Guillermo Baz Téllez el ejemplo de la Fórmula para Calcular el Coeficiente Gini y al Instituto de Estudios de Productividad para la Competitividad (INPRO) por la aportación del aplicativo.



Presidente Nacional	Lic. María Gabriela Gutiérrez Mora
Presidente del Consejo Técnico	Mtro. Vicente López Portillo Covarrubias
Vicepresidenta de Contenidos del Consejo Técnico	C.P. Martha del Carmen Rangel Salas
Vicepresidente de Contenidos del Consejo Técnico	Mtro. Marcos Daniel Arias Novelo
Vicepresidenta de Contenidos del Consejo Técnico	Mtra. Karen Bibiana Camarena Gutiérrez
Presidenta del Comité Técnico Nacional de Capital Humano	Lic. Jimena A. Sánchez Argoytia
Vicepresidenta del Comité Técnico Nacional de Capital Humano	Lic. Nizet R. Flores Velázquez
Secretaria del Comité Técnico Nacional de Capital Humano	Lic. Alejandro Arzate Ruiz
Expresidente asesor	Mtra. Martha Beatriz Valderrama Sánchez
Miembro del CTN de Capital Humano responsable del desarrollo y coordinación del presente boletín técnico y Coordinador del Premio a la Equidad de Género	Mtro. Carlos G. Amtmann Ituarte