

## **Factores explicativos de los diferenciales y discriminación salarial en la región Sur de México: 2005-2015**

### **Explanatory factors of wage differentials and discrimination in the Southern region of Mexico: 2005-2015**

Sonia Del Carmen Mijangos González<sup>1</sup> y Miguel Ángel Mendoza González<sup>2</sup>

**Resumen:** El objetivo de este artículo es analizar los ingresos salariales promedios entre hombres y mujeres, para determinar la brecha y discriminación salarial que existe en México y región Sur, a partir de algunos factores a lo largo de la curva de los salarios entre hombres y mujeres, como son: el capital humano, capital social, capital cultural, que podrían influenciar de manera positiva o negativa estos diferenciales, empleando la descomposición Oaxaca-Blinder (ENOE), 2005-2015.

**Abstract:** The objective of this article is to analyze the average wage income between men and women, to determine the wage gap and discrimination that exists in Mexico and the South region, based on some factors along the wage curve between men and women, such as: human capital, social capital, cultural capital, which could positively or negatively influence these differentials, using the Oaxaca-Blinder (ENOE) decomposition, 2005-2015.

Palabras clave: discriminación, diferencia salarial, mercado laboral, Región Sur, capital humano.

### **Introducción**

En las últimas décadas se ha dado grandes cambios políticos y socioeconómicos con la incorporación cada vez más masiva de la mujer en el mercado laboral. Este hecho que es fruto de varias transformaciones sociales y culturales, incidió, a su vez, en todos los aspectos de la vida social: descenso de la tasa de natalidad, cambios en la estructura familiar y aparición de nuevos tipos de familias, nuevas formas de relación entre los sexos, nivel académico en aumento, etc. Todo esto dio lugar a que se gestaran nuevas desigualdades entre hombres y mujeres que no

---

<sup>1</sup> Estudiante del Doctorado en Economía, de la Facultad de Economía UNAM. E-mail soni\_wwjd@hotmail.com.

<sup>2</sup> Profesor Investigador en la Facultad de Economía. UNAM Tutor en el Doctorado de Economía, en las líneas de investigación Economía Urbana y Regional y Teoría y Métodos de la Economía. E-mail. mendozag@unam.mx.

habían sido tan evidentes anteriormente, llevando estas a convertirse en diferentes tipos de discriminación tales como la salarial y la laboral hacia las mujeres. Por razones de género y por falta de oportunidades, ellas tienen que aceptar trabajos atípicos, precarios y mal pagados lo que agudiza el deterioro en las condiciones del mercado laboral con el pasar de los años, y aunque se han buscado mecanismos y políticas para disminuirlos, estos efectos siguen estando presentes en México como en todo el mundo.

Entonces en un mercado competitivo las diferencias en los ingresos encuentran su sustento en las condiciones de oferta y demanda, así como los niveles de productividad que están vinculados principalmente con la dotación de Capital humano, donde sí los elementos asociados a la condición religiosa, color de piel, sexo, etc., no constituyen un factor que incida sobre la productividad, no deben reflejar diferencias en el ingreso. Sin embargo, esta relación pareciera no ser coherente para las mujeres en México, ya que, aunque en las últimas décadas han incrementado su nivel de educación a porcentajes mayores que los hombres y su inserción en el mercado laboral cada vez es mayor, siguen existiendo una desigualdad salarial por motivos de sexo y una brecha salarial que no se ha logrado disminuir.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en México han dado origen a numerosas investigaciones en las cuales muchas de ellas han presentado información donde se puede apreciar que los hombres están mejor remunerados que las mujeres, sin presentar claramente los motivos o causas de este fenómeno que se da a nivel mundial, nacional y regional.

La literatura internacional sobre desigualdad salarial, ha dominado la perspectiva teórica de la escuela neoclásica del Capital Humano, que toma las inequidades de género como atributos personales y no como procesos sociales; de hecho, reconoce al género como la única diferenciación social relevante minimizando otras formas de diferenciación social. Esta teoría tiene como principal postulado que cada individuo realiza una decisión consciente de inversión en educación y capacitación para el trabajo (Schultz, 1961). El resultado de esa decisión se vería reflejado en el incremento de la productividad, y, por lo tanto, da lugar a un mayor ingreso. Sin embargo, en México como en otros países, los hombres perciben mayores ingresos promedio tanto mensuales como por hora que las mujeres, y esta diferencia de ingresos tiene una proporción no explicada por diferencias de capital humano y características entre hombres y mujeres que puede ser aproximada a comportamientos discriminatorios en contra de la mujer.

Este artículo se centra en analizar los ingresos salariales promedios entre hombres y mujeres, para determinar su diferencial y mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973), explorar la presencia de discriminación salarial por género en la Región Sur de México, para el periodo 2005-2015. Tomando como muestra las personas asalariadas de ambos sexos de 15 a 65 años de edad, la razón para esta selección particular de la muestra estriba en que el análisis se enmarca en la teoría del Capital Humano, esto es, en la que el salario devengado está en función directa de la productividad marginal, que se explica básicamente, por la inversión en capital humano, en particular por la realizada en educación. Para ello se aplica la técnica Oaxaca-Blinder utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). El artículo se divide como sigue: la sección 2 contiene estudios sobre México y la región Sur, así como algunos hechos estilizados que ponen en contexto la información obtenida hasta el momento en cuanto a diferencial salarial, La sección 3 presenta toda Metodología para analizar los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres, así como los métodos de descomposición salarial, para medir la discriminación. La sección 4 estudia la brecha salarial entre hombres y mujeres, su cambio en el tiempo y la analiza la descomposición salarial generada por la metodología de Oaxaca-Blinder, en busca de evidencia de discriminación salarial por género. La sección 5 presenta las conclusiones más importantes de esta investigación, entre las cuales se encuentra que el diferencial de ingresos entre hombres y mujeres ha aumentado, incrementándose la proporción de esta diferencia a la parte no explicada que está relacionada con prácticas discriminatorias

## **2. Estudios sobre México y la Región Sur**

En México se han realizado diversos estudios sobre la brecha salarial por sexo, se ha estudiado a nivel nacional y por regiones en general, sin embargo, hasta el momento no se ha encontrado un estudio específico sobre la región Sur y los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en esta región, además de no considerar estos estudios la posible influencia del Capital Social y Cultural, como conceptos que podrían influir en los procesos discriminatorios que sufre esta región. De los estudios realizados hasta el momento podemos encontrar los siguientes: García y Mendoza (2009) elaboraron una investigación, utilizando la descomposición de Oaxaca-Blinder sin corregir por sesgo de selección usando los datos de la ENOE (2006). Encuentran una brecha

salarial del 12.4%, y contrario al resto de la literatura, encuentran que el 87.6% de la brecha es explicada por diferencia en las dotaciones, dejando el 12.4% a diferencias en los retornos a las dotaciones. Por su parte Popli (2008) elabora en comparativo de distintas descomposiciones, utilizando la ENIGH de 1984, 1994, 1996 y 2002. La principal contribución de este trabajo es la introducción de una nueva descomposición semi-paramétrica que permite analizar la brecha en toda la distribución. Encuentra evidencia de que los cambios en las brechas salariales se deben sobre todo a la parte baja de la distribución. Además, encuentra clara evidencia de “pisos pegajosos” y evidencia sugestiva de “techos de cristal”, ya que la parte no explicada de la brecha salarial es mayor en la parte baja y alta de la distribución, aunque en la parte alta de la distribución esto no es generalizable en todo el periodo. En la versión publicada, por Popli (2013) extiende su análisis para considerar brechas en el sector formal e informal por separado, además de que corrige por selección de participación. En el caso de Arceo y Campos (2013) Analizan la brecha salarial de género en México para 1990-2010, utilizando los censos de población, encontraron que la brecha salarial tuvo una disminución en el periodo estudiado.

Para el caso de la región Sur, se encontró un estudio realizado por (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo), estudian la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. Ellos determinan la brecha salarial y la discriminación que existe en México y sus regiones con respecto a la materia, empleando la descomposición Oaxaca-Blinder y la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) 2000-2004. Los resultados encontrados indican que existen diferencias salariales por sexo a favor de los hombres y más de 85% de estas desigualdades se vinculan con la proporción no explicada del diferencial asociado con la discriminación para estos años, a nivel nacional. Y por regiones existe un comportamiento heterogéneo con oscilaciones entre 15 y 25% de discriminación que tiende a converger en 20%, con excepción de la capital que se ubica en 13 %. Algunas investigaciones demuestran que existe desigualdad salarial por sexo en el mercado laboral de la región Sur; sin embargo, sólo parte de ellas se han abocado a analizar sus causas y sobre todo cuantificarlas. Una de las explicaciones sobre este comportamiento se basa en la discriminación por sexo, que, a su vez, se define como un fenómeno en el que la mujer es remunerada de forma diferente causa de prejuicios y no por su productividad.

Esto ha generado una gran carga de juicios que se traducen en la hipótesis sobre discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, donde la selectividad, de acuerdo con la

teoría del capital humano, debería ser solamente por diferencia de grados de calificación y no por prejuicios formados en contra de las mujeres. Por lo tanto, esto nos lleva a incursionar en el análisis de la desigualdad salarial que permita determinar si tales diferencias se deben a las dotaciones de capital humano (características) o por discriminación salarial en contra de la mujer (retribución a los factores). Bernardo (Kliksberg, 1999), expresa que el capital social y la cultura son claves esenciales para el desarrollo, y pueden estar involucrados en la explicación de los diferenciales salariales por sexo, y son dos conceptos dignos de estudio, por lo que consideramos que ambos factores podrían estar influyendo en los diferenciales salariales y en comportamientos discriminatorios en contra de la mujer. Ya que se pueden tener un alto grado de cualificación, pero si no se cuenta con las relaciones (Capital social), la inserción en el mercado laboral podría llegar a ser dificultosa. Montes y Sendón (2008) describen el peso que juega el capital social en la búsqueda laboral de las clases medias y altas. En estas áreas la inserción laboral se intentaría por medio de parientes y conocidos más o menos cercanos al grupo familiar con poca o nula incidencia de la escuela. En este sentido, puede sostenerse que el capital social adquiere un papel fundamental para las clases sociales más altas a la hora de insertarse laboralmente, mientras que la educación pierde su papel de optimizador (Filmus 2001). De acuerdo con los argumentos de Coleman, los capitales humano y cultural sólo serían efectivos en la medida en que el capital social proporcionara el vínculo necesario para el logro de estos capitales. Desde este enfoque, de nada serviría que los individuos tuvieran educación, “cultura legítima” y experiencia, sin tener las redes y los contactos necesarios para aprovechar la eficacia de *los capitales humano y cultural*, tales como el aumento de la empleabilidad, del salario recibido y las posibilidades de promoción. El capital social asume un rol importante para que las personas puedan colocarse de manera exitosa en el mercado de trabajo a través de una red de relaciones, que cuando no se cuenta con capital social, y esto podría reflejarse en niveles de ingreso más altos y una mayor satisfacción con su puesto de trabajo, que podría traer un efecto de alguna manera positiva o negativamente a los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en la región sur de México. En nuestro caso específico, se buscará identificar el papel que juega el capital social a través de la pertenencia a sindicatos y sociedades profesionales y el salario recibido a fin de mes.

### **3. Teoría del Capital humano y la discriminación salarial**

De acuerdo la Teoría de Capital Humano expuesta por (Becker, 1971), el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral y la capacitación en el trabajo constituyen poderosas determinantes de la productividad, y por ende, de los ingresos individuales. La discusión de la determinación de los ingresos desde la perspectiva de la teoría del capital humano ha ocupado un lugar preponderante en el estudio empírico de los ingresos y la educación. Partiendo de la idea de que los ingresos de los individuos son mayores conforme aumenta su nivel educativo y de entrenamiento, y de que éstos adquieren mayor educación y entrenamiento precisamente para elevar sus ingresos, se ha producido una gran variedad de estudios empíricos.

Entre las variables utilizadas comúnmente para medir el capital humano de un trabajador y su productividad se encuentran su grado de instrucción, el área de estudios y la especialidad de su formación profesional, la experiencia en la empresa en particular y en el mercado laboral en general, la edad, las horas de trabajo y la capacitación. Para (Willis, 1986) la teoría de capital humano en términos muy generales establece que un año adicional de educación para un individuo implica costos de oportunidad en forma de renuncia de ingresos más gastos directos; por lo que para inducir a un trabajador a emprender un año adicional de educación, él debe ser compensado con una mayor ganancia durante todo su tiempo de vida. Para disfrutar de mayores ganancias, trabajadores más educados deben ser lo suficientemente más productivos que sus compañeros menos educados. En el largo plazo en un equilibrio competitivo, las relaciones entre las ganancias y la escolaridad son tales que: la oferta y demanda por trabajadores de cada nivel de escolaridad son iguales y ningún trabajador desea alterar su nivel de escolaridad. En tal sentido el análisis de la inversión en capital humano y de los rendimientos que este proveen son de trascendental importancia. Así mismo para (Willis, 1986) en un intento de homogeneizar la teoría y la práctica de capital humano, (Mincer, 1974) desarrolló la “función de ganancias de capital humano” para el cálculo de la tasa de retorno de la educación. El supuesto más importante establecido en el desarrollo de dicha ecuación fue que la tasa de retorno es un parámetro para todos los individuos. Esto equivale a asumir que un cambio en las inversiones individuales no cambia sus tasas de retornos marginales. Según la TCH una persona que posee un nivel de estudios más alto y una mejor formación es capaz de ofrecer una mayor cantidad de esfuerzo productivo útil, que una que posee menos estudios y formación, y esta a su vez debería obtener

una mayor remuneración. Sin embargo, existe una disparidad de ingresos entre hombres y mujeres que no puede ser explicada por la TCH, por lo que adquiere importancia la discriminación en el mercado de trabajo.

A partir de esta definición se puede establecer que dentro del mercado laboral existen diferentes tipos de discriminación, como puede ser la ocupacional (acceso a una determinada ocupación), en el empleo (contratación), en la formación (educación) y salarial. Sin dejar de reconocer la relevancia de los otros elementos y de estar conscientes de que la presencia de un determinado tipo de discriminación afecta o incide sobre el resto, en este documento abordamos la *discriminación salarial*, partiendo de la consideración de competencia perfecta en el mercado de trabajo.

La concepción de discriminación salarial es cuando “las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la presencia de diferencias en productividad” (McConnell & Stanley, 2003) concepto que es compartido por (Di Paola & Berges, 1997) ya que mencionan que existe discriminación cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a las personas similares que sólo se diferencian por su raza, grupo étnico, género, edad u otras características personales. Respecto a las causas teóricas que se han usado para explicar la discriminación salarial, existen dos principales: la Hipótesis de Preferencias (HP) y la Hipótesis de Discriminación Estadística (HDE). Becker habla de unas prácticas discriminatorias del empresario en contra de la mujer que es la Hipótesis de Preferencias (HP) que tan sólo se podrían mantener en mercados con una gran concentración del empleador (Becker, 1971). Por lo tanto, existe una gran carga de juicios de valor que se traduce en la hipótesis de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, donde la selectividad, de acuerdo a la teoría del capital humano, debería ser solamente por diferencia de grados de educación. La teoría del capital humano se refiere a que existe una menor remuneración de las mujeres y la segregación por sexo porque prefieren ciertos tipos de trabajo y las empresas prefieren emplearlas en ciertas ocupaciones.

La Hipótesis de Discriminación Estadística (HDE), está fuertemente ligada a la teoría de capital humano. Desarrollada por (Mincer & Polachek, 1974), establece que la causa principal de la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres es la productividad. Basándose en la división del trabajo en la familia y anticipándose a una vida laboral más corta y discontinua, la

mujer no tiene incentivos para invertir en educación formal, capital humano de trabajo y experiencia laboral. Esto tiene como consecuencia que, a menores inversiones en capital humano, menores ingresos (relativo a los hombres). Como los costos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores son compartidos tanto por el trabajador como por el empleador, en empresas donde la experiencia, constancia y capacitación en el trabajo son importantes, el empleador será renuente a contratar mujeres debido a su menor experiencia y productividad en promedio. Como existe dificultad en distinguir entre mujeres orientadas al trabajo<sup>1</sup> y mujeres no orientadas, las primeras son sujeto de la “discriminación estadística”. El empleador, al no saber distinguir con certeza la verdadera capacidad de la mujer que va a emplear, y basándose en sus anteriores experiencias de contratos de mujeres, genera ciertas expectativas sobre el desempeño de la aspirante en cuestión; en consecuencia, el riesgo de inversión en una mujer posiblemente sin orientación al trabajo se ve reflejado en un menor salario<sup>2</sup>.

Ahora bien, esta descomposición atribuye toda la brecha no explicada a la “discriminación”. Dado que los regresores no capturan todos los atributos que afectan a los ingresos de un trabajador, cualquier variable no incluida (debido a que es difícil observarla o medirla) puede dar un sesgo tal que sobreestime la medida de discriminación. En resumen, según el enfoque de género, se reconocen tres fuentes de diferencia salarial: 1) la proveniente de dotaciones distintas de capital humano entre hombres y mujeres (hipótesis de capital humano), 2) la proveniente de la concentración de uno de los sexos en ciertas actividades y ocupaciones que podrían otorgar, de acuerdo con el grado de riesgo o peligrosidad de trabajo que las caracterice, compensaciones diferentes (hipótesis de segregación)<sup>3</sup> y 3) la proveniente de la discriminación en sí misma, que adquiere un carácter residual, en la medida que constituye la parte de la discriminación no explicada por las otras razones.

#### **4. Método de Blinder-Oaxaca para medir la discriminación salarial**

El modelo de la determinación de los salarios en capital humano se apoya en la ecuación desarrollada por Mincer (1974) para los datos individuales. En primer lugar, se deben modelar los salarios de los hombres y mujeres por separado en función de su capital humano, para luego descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos: uno que representa las diferencias en la dotación del capital humano de ambos grupos (es decir, las variables que explican la



productividad del trabajo), y otro que indica una diferencia en el pago que hace el mercado por la posesión de dicha dotación (diferencias en el retorno o premio al capital humano). En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiese ser idéntico para hombres y mujeres. Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores (Oaxaca, R., 1973).

En la función minceriana el logaritmo del ingreso se determina por los productos de cada variable independiente y los parámetros ya que éstos se aproximan a la tasa de rentabilidad más el término de perturbación aleatoria  $\mu$ .

$$\ln_{yi} = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + \mu_i \quad (1)$$

La connotación  $i$  se refiere al  $i$ -ésimo individuo,  $\ln_{yi}$  es el logaritmo natural del ingreso,  $s_i$  es el nivel de educación formal alcanzado en número de años de educación,  $x_i$  es la experiencia laboral del individuo medida  $x = t - s - 6$ , donde  $t$  es la edad del individuo,  $s$  son los años de escolaridad menos seis, ya que es la edad en la que el individuo ingresa a su vida escolarizada,  $x_i^2$  es el término cuadrático de la experiencia donde se captan los rendimientos decrecientes del capital humano y, finalmente  $\mu_i$ , es el término de perturbación aleatoria que sigue una distribución normal con media cero y varianza constante.

Para completar esta investigación es importante conocer si las diferencias salariales se deben a las dotaciones de capital humano o por efecto de la discriminación salarial por género en el mercado laboral de la región Sur de México.

El cálculo de la brecha de ingresos entre géneros se produce desde las funciones de ingreso mincerianas simples estimadas para ambos sexos, como se mencionó anteriormente, y la descomposición del diferencial de salarios con la técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). La ausencia de discriminación supondría que las remuneraciones generadas por las dotaciones de capital humano deben ser idénticas para ambos grupos; de forma tal que las diferencias en las retribuciones sólo reflejen disparidades en las dotaciones de capital humano y, por lo tanto, en la productividad laboral, de no ser así, las desigualdades salariales podrían atribuirse a la discriminación por sexo.

Las ecuaciones salariales son estimadas de forma separada para hombres y mujeres y a

partir de la regresión lineal, ésta pasa a través de las medias de las variables, por lo que las diferencias salariales por sexo se pueden expresar como:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = X'_m b_m - X'_f b_f \quad (2)$$

Donde  $\ln(w_m)$  y  $\ln(w_f)$  son las medias del logaritmo natural de ingresos de hombres ( $m$ ) y mujeres ( $f$ ).  $X_m$  y  $X_f$  son vectores que contienen las medias de las variables para hombres y mujeres, respectivamente, y  $b_m$  y  $b_f$  son los coeficientes estimados.

Teniendo estos resultados, el logaritmo proporcional de ingresos se puede descomponer de dos formas:  $\Delta X' = X'_m - X'_f$ , y  $\Delta = b_m - b_f$ , por lo tanto la ecuación anterior puede escribirse de la siguiente manera:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = (X'_m b_m - X'_f b_f) + X'_f (b_m - b_f) \quad (3)$$

El primer término es la parte de la disparidad del logaritmo de ingresos, debido a las diferencias (promedio) de las características entre hombres y mujeres, y el segundo término es la parte de la desigualdad asociado con la diferencia en las remuneraciones a las características, es decir, expresa la diversa estructura de salarios. En ausencia de discriminación, hombres y mujeres deberían de recibir salarios iguales para los mismos atributos de capital humano, entonces las discrepancias en ingresos deberían ser sólo por diferencias con las características, por tanto, el segundo término podría estar interpretado como la parte de la diferencia del logaritmo del ingreso debido a la discriminación, es decir, es la parte de la desigualdad de ingreso no asociada a las dotaciones de factores. Esto es, en esencia, el enfoque de Oaxaca y Blinder, tal como lo refiere (Neumark, 1988)

En forma general, esta investigación destaca las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias. Blinder y Oaxaca, en sus respectivos estudios, coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Algunos aportes empíricos de este estudio merecen especial reflexión teórica y son motivo de la producción de

más trabajo empírico, por ejemplo:

1) la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza o sexo y 2) la prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

Teóricamente, la desigualdad de ingresos, se supone, puede explicarse como proveniente de tres fuentes:

- a) De la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, (Becker, 1971)
- b) de la disparidad de ingresos entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, hipótesis de la discriminación<sup>4</sup>, (Mincer & Polachek, 1974)
- c) la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado propiamente estadístico de comportamiento de la oferta de trabajo, hipótesis de selección muestral.<sup>5</sup> (Heckman, 1979).

## **5. Análisis de resultados de aplicación de metodología**

Con la finalidad de determinar la magnitud de las diferencias salariales y la proporción de estas desigualdades no asociadas a las características de los grupos, mismas que pueden considerarse como discriminación salarial se procede a aplicar la metodología de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder primero a nivel Nacional y posteriormente para los estados de la región Sur como son: Chiapas, Guerrero y Oaxaca. Los resultados de las estimaciones salariales indican que los coeficientes presentan el signo esperado, y en todos los casos son significativos. Por lo cual, primero analizaremos el comportamiento del diferencial salarial para México, por lo tanto, un primer paso para el cálculo de la descomposición salarial es la estimación de las ecuaciones salariales por género y por año, donde se incorpora la educación por años de escolaridad, así como la experiencia y capacitación. Un segundo paso es calcular el salario promedio por sexo, el cual se expresa como el logaritmo del salario mensual por hora trabajada, condicionado por la media de la distribución, los resultados se presentan en las primeras dos filas de la *Tabla 4-1*, donde se aprecia una diferencia salarial entre ambos sexos a favor del hombre en todo el periodo analizado (fila 3), la cual oscila entre el 7.0 % y el 11%, alcanzando su máximo valor para el año

2005 con un 11% de diferencia salarial, a favor de los hombres, y esta diferencia es estadísticamente significativa, por lo que estaríamos diciendo que las mujeres para todo el periodo analizado ganaron en promedio 7.3 % menos que los hombres.

Tabla 4 1. Descomposición del diferencial de los ingresos salariales por sexo en México. 2005-2015

Descomposición del Diferencial de salarios por sexo en México											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salario promedio de hombres *	2.7859	2.85565	2.92406	2.971728	2.97614	2.985639	3.006745	3.041212	3.07892	3.088053	3.11507
Salario promedio de mujeres *	2.675276	2.77597	2.8359	2.865094	2.88856	2.905419	2.93563	2.971084	2.99781	3.014957	3.03901
Diferencia Salarial	0.110624	0.07968	0.08816	0.106634	0.08758	0.08022	0.071115	0.070128	0.08111	0.073097	0.07605
Explicada (Escolaridad, Experiencia y Capacitación)	-0.03498	-0.04239	-0.04123	-0.03525	-0.045	-0.03662	-0.03729	-0.04072	-0.0389	-0.0454	-0.04415
No Explicada. (Discriminación)	0.145604	0.12207	0.12939	0.141884	0.13256	0.11684	0.108408	0.110845	0.12001	0.118498	0.12021

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005-2015

\*Salario promedio por hora trabajada

Ahora bien, como se ha mencionado anterior la diferencia salarial se divide en dos partes: *la explicada* (fila 4) que corresponde a las diferencias en dotación de capital humano, y son todos los atributos asociados a las características observables como son: escolaridad, experiencia, capacitación; y *la no explicada* (fila 5) que son los atributos no observables como es la discriminación existente, pues refleja una diferencia en la compensación de las variables de capital humano en el mercado laboral según género, revelada por las diferencias en los coeficientes estimados. En caso que exista discriminación, el premio o retorno de un año adicional de escolaridad es mayor o menor para distintos tipos de personas, siendo la diferencia el factor de discriminación. Existiría discriminación salarial si los hombres, por cada año adicional de escolaridad adquirido, fueran premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres, es decir, para un mismo activo (igual cantidad de años de escolaridad), el pago (salario) a los hombres fuera mayor.

Grafico 4 1. Diferencial Salarial por sexo en México



Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE varios años

\*Salario promedio por hora trabajada

Por lo tanto, aun cuando el diferencial salarial entre hombres y mujeres no es aparentemente muy grande, es estadísticamente significativa, y esta brecha salarial fue en promedio para todo el periodo de 10% a favor de los hombres, como se observa en el *Grafico 4-1*. Analizando el diferencial más a fondo encontramos que las proporciones que corresponderían a la parte *explicada* y *no explicada* de este diferencial serian para todo el periodo más del 100% en cuanto a la parte *no explicada*, es decir el signo que arroja la proporción explicada es negativo en cuanto al retorno de educación, lo que implica que toda el diferencial estaría explicado por los atributos *no observables*, es decir el signo negativo representaría que las mujeres cuentan con mayor educación sin embargo están ganando menos, y eso se refleja en la proporción no explicada que está relacionada a la discriminación, como se observa en la *tabla 4-1, filas (3,4 y 5)*.

A partir de lo anterior se puede afirmar que aun cuando el diferencial salarial total por sexo se mantiene relativamente estable, alrededor de 10%, la participación de la discriminación salarial dentro del diferencial sí aumentó; por lo tanto, se puede decir que durante el periodo 2005-2015, en el mercado laboral de México existe discriminación salarial en contra de las mujeres que laboran en actividades remuneradas, y que de acuerdo con las estimaciones realizadas a partir de la metodología Oaxaca-Blinder, el nivel de discriminación salarial absoluta

es de aproximadamente 12 por ciento.

#### 4.1 Análisis de la Discriminación Salarial Regional

Después de hacer el análisis a nivel nacional, trabajaremos la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder para la región Sur de México, iniciando con los estados de Oaxaca, Chiapas y Guerrero; y posteriormente con las ciudades auto representadas para estos estados, Oaxaca, Tuxtla Gutierrez y Acapulco respectivamente. Analizaremos el comportamiento del diferencial explicado y el no explicado, y todo esto en busca del grado de discriminación salarial que pueden sufrir las mujeres.

Los resultados de las ecuaciones salariales permiten establecer que las diferencias de salario en la región Sur no sólo están asociadas con desigualdades en los rendimientos educativos, capacitación o experiencia, sino también en lo relativo al nivel de remuneraciones iniciales, asimismo, se expresan diferencias importantes por sexo al interior de la región. A partir de las estimaciones se procedió a la segmentación de las diferencias salariales por sexo dentro de la región, a partir de ello se determinan dos elementos: primero, la parte de la desigualdad de ingresos no asociada con las características del capital humano, es decir, la proporción del diferencial no explicado y vinculado con la discriminación.

La información sobre el nivel de desigualdad salarial regional asociado con la discriminación se presenta en el Grafico 4-2 donde se aprecia que al inicio del periodo la magnitud de la discriminación es heterogénea, con niveles entre 5.8% para Chiapas, y 28.36% para Guerrero; a lo largo del lapso de análisis se aprecian variaciones relevantes entre estados para el 2012 se estima una tendencia hacia la convergencia alrededor del 10.0%, con excepción de Chiapas que se ubica en niveles inferiores, mostrando diferencias importantes con el resto de los estados. A finales del periodo analizado en el estado de Guerrero la magnitud de la discriminación disminuyó un poco a consideración del inicio a 25.88% estando muy por encima de los demás estados, incluso del promedio nacional que fue de 12%. Por lo que en Guerrero es donde las mujeres estarían sufriendo de un grado mayor de discriminación. Para el Estado de Chiapas, aplicando la misma descomposición salarial, se ha observado un fenómeno muy peculiar, ya que al estudiar la brecha salarial entre hombres y mujeres durante los años analizados pudimos encontrar que existe efectivamente un diferencial salarial pero en este caso a

favor de las mujeres ,es decir las mujeres se encuentran ganando más que los hombres, sin embargo esta diferencia en las remuneraciones podría deberse en primer lugar a la inversión en Capital Humano que tienen las mujeres, es decir las mujeres cuentan con mayor grado de escolaridad y por ende su salario es mayor al de las personas que tienen una menor inversión como es el caso de los hombres.

Observando la brecha salarial más a fondo encontramos que: para el caso del estado de Chiapas la proporción explicada del diferencial es mucho mayor a la no explicada como podemos observar para casi todo el periodo, y donde pone de manifiesto que en este caso el rendimiento a la educación es mayor para las mujeres que para los hombres. Y en cuanto a la experiencia también presentaron mayor rendimiento las mujeres. Es decir, la educación y la experiencia explican principalmente el diferencial entre hombres y mujeres en Chiapas.

Grafico 4 2. Tendencia de la discriminación salarial a nivel nacional y regional.

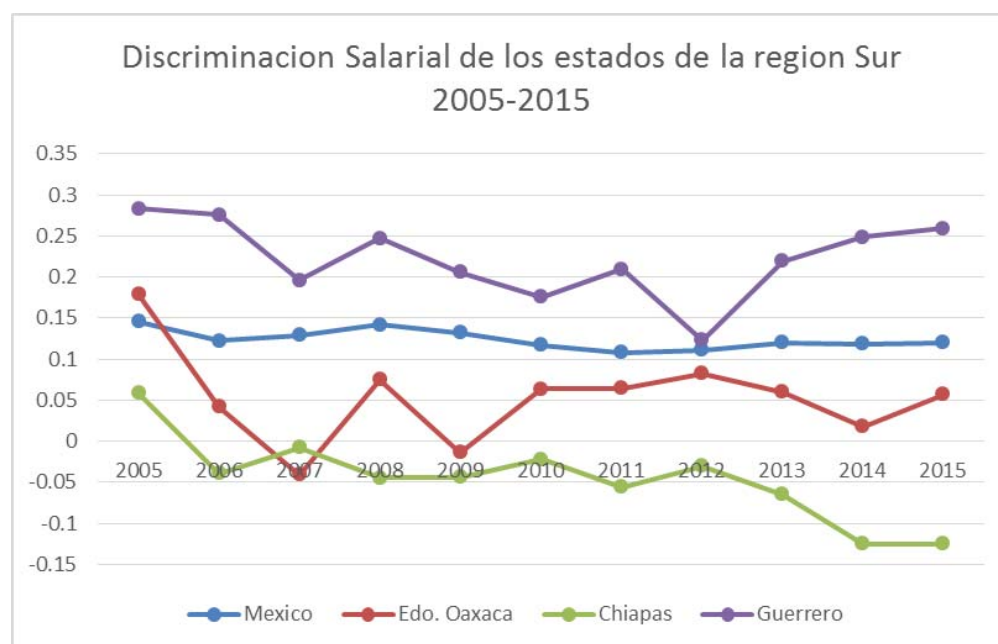
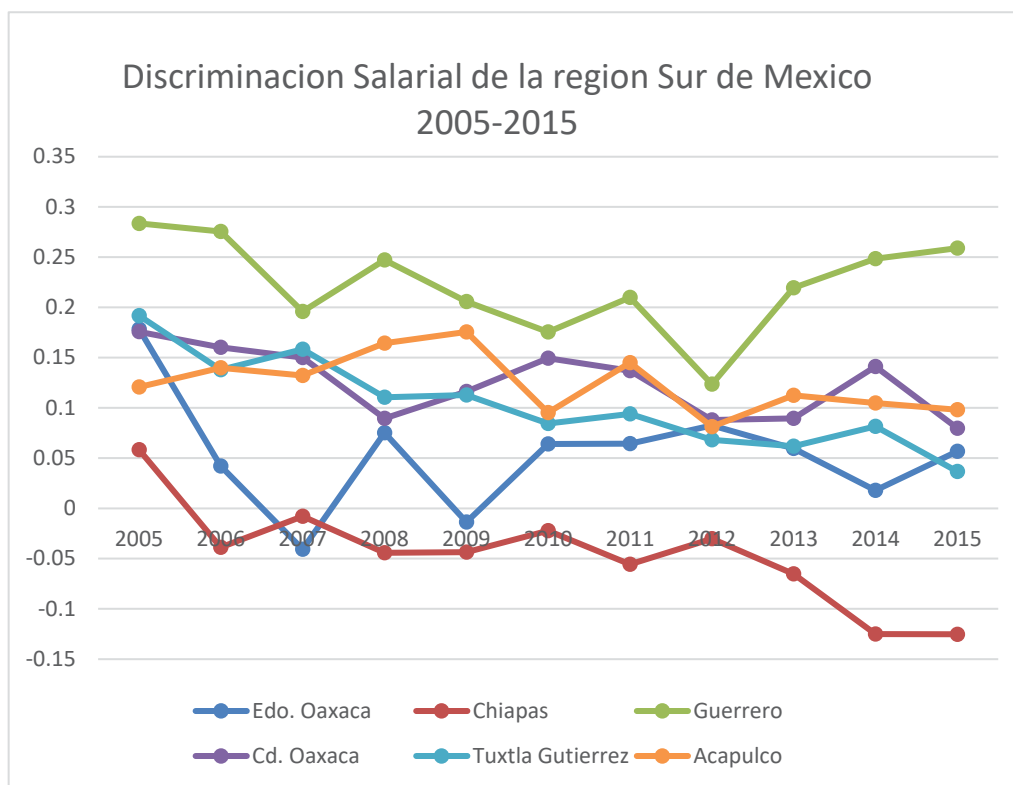


Grafico 4 3. Fuente de elaboración propia, basado en la ENOE 2005—2015.

Por último analizando la discriminación en la región Sur y las ciudades auto representadas, para el periodo del 2005 al 2015, podemos observar en el Grafico 4-4, un comportamiento un tanto particular al interior del estado de Chiapas, pues por una parte a nivel

estatal no presenta aparentemente discriminación salarial en contra de la mujer, pero cuando estudiamos a la ciudad de Tuxtla Gutiérrez podemos ver que la discriminación si se hace presente para todo el periodo analizado y se encuentra entre el 19.18% para el 2005 y 3.67% en el 2015, el fenómeno contrario es con el estado de Guerrero, ya que en este caso a nivel regional es el estado que presenta mayor grado de discriminación, y aunque en la ciudad de Acapulco el porcentaje es un poco menor a los presentados estatalmente la discriminación sigue estando presente ya que para el 2005 en esta ciudad las mujeres sufrieron un 12% de discriminación y su máximo valor fue en el año del 2009 con 17.56% de discriminación en contra de la mujer. Finalmente es pertinente destacar la existencia de diferencias en los rendimientos al capital humano por sexo en los distintos estados y ciudades, aunque cada una de ellas muestra patrones particulares. El estado de Oaxaca es el que presenta más homogeneidad en el grado de discriminación salarial, porque no varían mucho entre el nivel estatal y el de la ciudad auto representada.

Grafico 4 4. Tendencia de la discriminación salarial al interior de la región Sur



Fuente de elaboración propia, basado en la ENOE 2005—2015



## **Conclusiones**

El estudio de la desigualdad salarial por sexo, así como la exploración y medición de la magnitud de ésta, asociada con la discriminación salarial, es un tema que ha captado la atención de los estudiosos del mercado laboral en distintos países, y los resultados indican que, no obstante la utilización de diferentes fuentes de información y periodos de tiempo, persiste la presencia de discriminación salarial en contra de la mujer, donde México no es la excepción y los estudios previos así como el realizado lo muestran. En las últimas décadas, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las características más relevantes, no obstante, esta mayor presencia, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos, experiencia, capacitación y se incrementan con la edad.

La estimación de las ecuaciones salariales permitieron identificar diferencias salariales del orden de 10% a favor de los hombres en la esfera nacional, incrementándose para la región estudiada principalmente en el estado de Guerrero, que llegó a tener valores de 31.60% para el 2005 y terminando con un 26.83% de diferencial salarial para el 2015, el estado de Chiapas presentó diferencia salarial pero este fue a favor de las mujeres, sin embargo estadísticamente no fue significativo, para el caso del estado de Oaxaca existió diferencial en contra de las mujeres de aproximadamente un 9.9%.

Posteriormente la descomposición de ingresos confirmó que más de 85% de estas diferencias a nivel regional están asociadas con la proporción no explicada, y por ende la discriminación, dado que son desigualdades no atribuibles a las dotaciones de capital humano o características observables.

Esta proporción *no explicada* es comparable con los niveles obtenidos en estudios realizados en otros países, así como con algunos que se hicieron en México, y en algunos casos como el de Guerrero fue mucho mayor llegando a un 95% del diferencial. Hablando de la región, los tres estados analizados y las ciudades auto representadas se aprecia un comportamiento heterogéneo donde la brecha salarial oscila entre 3.3% y 31.60%, con niveles de discriminación que tienden a converger en 12%, con excepción del estado de Guerrero que se ubica sobre 21 por ciento de discriminación más que los demás.

Por lo que podemos concluir que en la región Sur de México existe evidencia de

discriminación salarial por género, y esta se hace presente en el estado de Guerrero con mayor intensidad que el resto del país y la región. Los niveles alcanzados de discriminación son preocupantes porque están muy por arriba de la media nacional. El estado de Oaxaca también sufre discriminación en un nivel menor que el de Guerrero, sin embargo existe aun cuando no existe diferencia significativa en cuanto a dotaciones de capital humano entre hombres y mujeres, en el estado de Chiapas el diferencial a nivel estatal se inclinó a favor de las mujeres, pero esta diferencia encontró su justificación en la parte explicada del diferencial que representa el 80% de este mismo, y el cual indica que las mujeres cuentan con más dotaciones en capital humano, sin embargo al hacer el análisis de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, la discriminación salarial se hizo presente en contra de las mujeres para todo el periodo estudiado y fue estadísticamente significativa, poniendo de manifiesto la heterogeneidad de salarios de este estado en particular. Los resultados obtenidos podrían presentar interesantes modificaciones, al ser incluidas las variables que expresarían las características de capital social y cultural. El reto para continuar la investigación es el de poder medir la influencia de estos conceptos en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres, tomando en cuenta las características sociales y culturales de las que son ricas la región sur de México.

A partir de lo anterior es posible sostener que existe un espacio para la implementación de políticas públicas destinadas a la creación de más empleos y de mejor calidad para las mujeres, fomentando una mayor igualdad de género en las remuneraciones y participación de la mujer en el mercado laboral, dado que la eliminación de la discriminación reduciría la desigualdad salarial en aproximadamente un 80%; por otra parte, los indicadores de desigualdad y discriminación salarial por razón de género en la región Sur presentan diferencias importantes, con el resto del país, y puede tener efectos negativos sobre la productividad de la mujer porque varios de ellos se encontraron por arriba de la media salarial, lo que constituye un foco de atención para la solución de este fenómeno de desigualdad que sufren las mujeres en esta región.

## **Bibliografía**

Alarcón, D., & McKinley, T. (1994). Gender differences in wages and human capital: case study of female and male urban worker in Mexico from 1984 to 1992. *Frontera Norte*, 6 (12), *El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana*, 41-50.

- Arceo, E., & Campos, R. (2013). Evolución de la brecha salarial de género en México. *documento de trabajo núm. VII-2013, Centro de Estudios Económicos-El Colegio de México, México,*, 1-38.
- Becker, G. (1971). The Economics of Discrimination. *The University of Chicago Press, Chicago.*
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate. *The Journal Of Human Resources*, 436-453.
- Di Paola, R., & Berges, M. (1997). Sesgo de selección y estimación en el Mar de Plata. *Núlan, Universidad Nacional de Mar de la Plata*, 1-15.
- García Bermudez, K., & Mendoza Cota, J. (2009). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MEXICO. *Problemas del Desarrollo.*
- Heckman, J. (1979). Sample Bias As a Specification Error. *Econometrica*,
- Lugo, D. C. (Enero -Junio 2011). Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994-2003. *Frontera Norte*, 35-66.
- Martínez-Jasso, I., & Acevedo-Flores, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey*, 66-77.
- McConnell, C., & Stanley, B. (2003). *Economía laboral*,. Barcelona.: McGraw-Hill-Interamericana de España.
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *National Bureau.*
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings. *The Journal of Political Economy*, S76-S108.
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources*, 3 *The University of Texas at Austin, Austin*, 279-288.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials In Urban Labor Market. *International Economic Review*, 693-709.
- Pagán, J., & Ullibarri, M. (2000). Group heterogeneity and the gender earning gap in Mexico. *Economía Mexicana, Nueva Época, Centro de Investigación y Docencia Económica, Mexico*, 23-40.
- Popli, G. (2008). Gender wage discrimination in México: A distributional approach", . *Sheffield*

*Economic Research Paper Series*, 1-35.

Popli, G. (2013). Gender wage differentials in México: A distributional approach. *Journal of the Royal Statistical Society*, 295-319.

Rodríguez, R., & Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora.

Rodríguez-Pérez, R., & Castro-Lugo, D. (2014). “Análisis de la discriminación salarial en Saltillo y Hermosillo: un análisis comparativo en la industria manufacturera. *Revista Nóesis*,.

Rodríguez-Pérez, R., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus Regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XIV, núm. 46, septiembre-diciembre, 655-686.

STATA, V12. (2013). *Stata Statistical Software*. Stata Press. College Station.

Willis, R. (1986). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital. *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, 526-602.

Notas \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Entendiendo mujeres con más compromiso a su trabajo, de alta capacitación y experiencia laboral.

<sup>2</sup> En lo personal, pienso que la HDE es más sólida que la HP. La HP da cabida a cualquier comportamiento, discriminatorio o no, y no indaga en las causas económicas del comportamiento tanto del patrón como del trabajador.

<sup>3</sup> La segregación ocupacional, entendida la desigual distribución ocupacional entre hombres y mujeres, provoca la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones y la concentración en otras cuya valoración y cuyos salarios son inferiores a aquellos correspondientes a los hombres.

<sup>4</sup> En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la presencia de diferencias en productividad

<sup>5</sup> Corrección del Sesgo de selección.