

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO

EN MÉXICO: 2005 Y 2010.

Karina Jazmín García Bermúdez¹

RESUMEN

Durante los últimos treinta años, se han presentado en América Latina grandes transformaciones demográficas, sociales y culturales, las cuales han determinado cambios en la composición, tamaño y funciones de la familia, tal como lo señala Bolles (2006). En México, estas transformaciones, dentro de las cuales se encuentran los mayores niveles educativos, la transición demográfica, la terciarización del empleo y el proceso de urbanización, han estado acompañadas de una feminización del mercado de trabajo, en la medida en que han aumentado los costos de oportunidad de quedarse en casa y la disponibilidad de tiempo de la mujer durante la vida productiva.

La relevancia del tema de la discriminación desde el punto de vista de las políticas públicas no sólo se fundamenta en la pérdida de libertad, dignidad y bienestar para las personas directamente afectadas. La discriminación salarial, en particular, tiene fuertes implicaciones en temas tan críticos como la pobreza y el crecimiento económico.

Por lo anterior, el presente trabajo pretende analizar los factores que determinaron los salarios para hombres y mujeres que laboraron en México en los años 2005 y 2010, para ver hasta qué punto los diferenciales se debieron a diferencias en las características de estos dos grupos, a

¹ Doctora en Ciencias Económicas. Catedrática en la Facultad de Economía y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Coahuila. Tel: 871-741-1725, ext. 114. Correo electrónico: nefertiti2609@hotmail.com. En esta investigación se contó con la colaboración de Clara Azucena Escobedo García, estudiante de Economía.

diferencias en las remuneraciones a sus características productivas observables o a trabajar en sectores o empresas donde las remuneraciones salariales son menores. Para lo cual se estimaron, utilizando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, modelos de participación laboral, de determinación de ingresos y de descomposición salarial para hombres y mujeres para los años 2005 y 2010.

Se concluye que el factor principal que afecta negativamente la participación laboral femenina en México es la presencia de un cónyuge, situación que no afecta a los hombres, sino al contrario, alienta positivamente su entrada al mercado laboral. Se encontró, además, que existen diferencias salariales de género en todos los grupos analizados y que en general favorecen a los hombres. También se encontraron indicios de discriminación salarial que afecta a las mujeres.

Todos los resultados anteriores varían dependiendo del grupo demográfico que se analice, es decir, si se utiliza toda la muestra de trabajadores asalariados o sólo a los individuos que trabajan en la industria, en servicios, en empresas medianas o si trabajan en empresas grandes. En lo que respecta a las comparaciones por año, se observa un comportamiento muy similar de los resultados en los dos años estudiados.

Palabras clave: mercado laboral, discriminación salarial, segregación ocupacional, capital humano, retornos a la educación, distribución salarial.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral tiene gran importancia en el bienestar de los hogares ya que éste constituye la principal fuente de ingreso para la mayoría de las personas en edad de trabajar. Dado lo anterior, no es de sorprender que dicho mercado tenga un papel fundamental en la transmisión de perturbaciones negativas agregadas de la economía a los individuos y los hogares. Estos choques macroeconómicos típicamente están asociados a aumentos en la tasa de desempleo, lo cual tiene efectos adversos en el bienestar de los hogares al reducir el ingreso laboral de muchos de ellos y aumentar la incertidumbre que enfrentan en cuanto a la estabilidad del empleo. Lo anterior puede provocar que algunos integrantes del hogar tengan que incorporarse o reincorporarse al mercado laboral con el objetivo de suavizar la caída del ingreso familiar.

Entre los factores sociales, la discriminación es un fenómeno en el que un individuo o grupo es tratado de forma desfavorable, a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre los principales tipos de discriminación se encuentran el racismo y xenofobia, la homofobia, la discriminación a discapacitados y enfermos, la diferenciación según el estrato social, la discriminación religiosa y la discriminación de género.

Los análisis empíricos sobre la discriminación de género han encontrado evidencia en varios países. Palacio y Simón (2007), analizan el origen de las diferencias salariales por razón de sexo en España a partir de microdatos emparejados empresa-trabajador de la Encuesta Estructura salarial para 1995 y 2002. En este trabajo se constata que la segregación de las mujeres en establecimientos y ocupaciones de bajos salarios relativos es uno de sus motivos fundamentales, así como que la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo es un factor que influye negativamente en los salarios relativos de estas estructuras laborales. La evidencia muestra también que los hombres ganan significativamente más que las mujeres de su mismo

establecimiento y ocupación, lo que apunta a la presencia de un fenómeno de discriminación salarial en el mercado de trabajo español.

Ñopo (2006), Analiza la brecha de salario por género para Chile durante el periodo 1992 a 2003 usando el enfoque de descomposición que separa la brecha del salario en 4 elementos que se suman, que no solo toman en cuenta las diferencias en las características observables, sino también diferencias en el soporte de la distribución de dichas características. Encuentra que más allá de la mayor educación que las mujeres tienen, existen notables brechas de salarios por género que favorecen a los hombres, para el periodo en consideración los hombres han ganado entre 22 y 35 por ciento más que las mujeres. También encuentra que las brechas de salarios son mayores en los percentiles más altos de la distribución de salarios entre aquellos que tienen mayor educación, entre los directores y entre los trabajadores de tiempo parcial. Una novedad que encuentra el estudio es la presencia del efecto glass-ceiling en el mercado laboral de Chile, es decir, que para algunas ocupaciones y para combinaciones particulares de características observables hay hombres con un alto nivel de pago pero no mujeres.

Bravo, Sanhueza y Urzúa (2007), realizan un análisis completo de las diferencias de género en tres mercados profesionales de Chile: Negocios/Economía, Leyes y Medicina. En el análisis utilizan datos con información de los resultados en el mercado laboral, logros y desempeño escolar y un conjunto completo de variables que caracterizan el ambiente familiar del individuo, además la muestra contiene los resultados de un test individual en habilidades no cognitivas. Los autores analizan la diferencia de salarios entre mujeres y hombres para cada carrera a través de estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios y por un Probit ordenado para explicar los resultados económicos por un conjunto de variables explicativas. Los resultados indican que las diferencias en salarios atribuidas a género están solo presentes en la profesión de Leyes. Finalmente agregan que las variables importantes que explican diferencias en los

salarios son el nivel de responsabilidad en el trabajo, el tamaño de la empresa y los efectos regionales, que son variables relacionadas por el lado de la demanda del mercado laboral. Las variables que miden el capital humano, tal como un postgrado es estadísticamente significativo. Una novedad que el estudio aporta es que el test de habilidades no cognitivas para auto control es estadísticamente significativo para las tres profesiones, por lo tanto también aporta a la diferencia de salarios.

En México, se ha realizado un número importante de estudios que analizan el comportamiento de la estructura salarial en las décadas recientes. Rodríguez y Camberos (2007), se centran en estimar las tasas de rendimiento de la educación en el mercado laboral de Hermosillo, Sonora, y realizar un análisis de la discriminación salarial por área de estudio profesional y sexo. Su hipótesis consiste en probar que si el rendimiento de la inversión en capital humano es menor para las mujeres en relación a los hombres en los diferentes grupos de profesiones. Al realizar el análisis de la discriminación por sexo en las áreas de estudio, encontraron diferencias salariales que no son explicadas por las diferencias en capital humano, es decir, que se deben a la discriminación, y que éstas son mayores en las ciencias económico administrativas con 77.4%, en ciencias sociales es la única donde detectan un diferencial en atributos negativo, el porcentaje discriminatorio alcanza su nivel más alto en 104%, indicador que les permite inferir una mayor homogeneidad de trabajadores de ambos sexos y finalmente en ingenierías y tecnológicas, las diferencias que encuentran son menores con 50.5%. Con lo anterior se entiende que existe discriminación en contra de la mujer profesionista dependiendo del área de estudio en el mercado laboral de Hermosillo.

Mendoza y García (2009), estudian la existencia de discriminación salarial por género en México en el año 2006. Partiendo de la Teoría de Capital Humano se utiliza el método de Oaxaca- Blinder (1973) para realizar descomposiciones salariales. Mediante la aplicación de

dicha metodología, encuentran que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección a nivel nacional es del 12.4%, es decir, las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. Del mismo modo, en la región norte se sitúa en 7%, para la región centro es de 11.2% y la región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3%, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso existente entre las regiones analizadas.

Varela, Ocegueda, Castillo y Huber (2010), estiman una ecuación de ingresos salariales para México, en el marco de una perspectiva teórica de capital humano. Utilizando información de la Encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares 2006 del INEGI, evaluando el efecto de la escolaridad y la experiencia laboral en los ingresos de los jefes de hogar, controlando por atributos como el tipo de contrato, género, estrato poblacional, sindicalización y territorio. Después de aplicar el método bietápico de Heckman, sus resultados sugiere que las diferencias en los salarios según la escolaridad son marcadas, y que la tasa de rentabilidad marginal es consistente con el incremento porcentual de éstos en cada grado de educación formal; también que las percepciones de los jefes de hogar sindicalizados con un contrato temporal y de base son superiores de quienes no tienen el mismo estatus laboral.

En otra investigación, Valdivia y Pedrero (2011), realiza una estratificación basada en ocupaciones que atiende a la hipótesis de dualidad de los mercados laborales al proponer un submercado laboral primario y otro secundario con el propósito de poner al descubierto las fuerzas sociológicas que afectan la desigualdad salarial en México. En específico, estudian la desigualdad salarial a partir de evaluar de qué manera los rendimientos de la educación se comportan o se ven afectados a lo largo de los diversos grupos ocupacionales que estructuran al mercado dual de trabajo. El resultado central de este ejercicio indica que los premios salariales entre los diversos grupos ocupacionales exhiben fuerte heterogeneidad tanto en el

interior de los submercados como entre submercados, por lo que el comportamiento promedio del premio salarial entre trabajadores educados y menos educados no es suficiente para explicar la dinámica de su desigualdad en México durante los últimos años.

Aunque existe evidencia de que la mujer aún sufre de discriminación en el tipo de trabajo al que puede tener acceso, en la remuneración que obtiene, en las oportunidades de capacitación y de promoción, entre otros, es importante estimar el grado de discriminación en el ámbito nacional tanto por sectores económicos como por tamaño de empresa donde laboran. En este contexto, debe clarificarse el papel de la educación, la experiencia laboral u otros factores que se conjugan en la determinación de los salarios, tanto de hombres como de mujeres, para estimar dicho nivel de discriminación salarial en el mercado laboral, con el fin de dirigir las políticas públicas en pos de mejorar dichos aspectos.

Los objetivos que se persiguen son los de analizar la evolución reciente de los diferenciales salariales por género, para cumplir con este propósito, la metodología del presente trabajo parte del método tradicional de Oaxaca-Blinder (1973), para la estimación de la contribución del capital humano y de la discriminación en los diferenciales de salarios entre hombres y mujeres, con algunas innovaciones metodológicas recientes. Estas introducen en las descomposiciones los sesgos de selección obtenidos mediante un modelo de participación laboral de hombres y mujeres por separado, para el análisis de subgrupos dentro de los asalariados, en los que hombres y mujeres participan en distinta proporción (Neuman y Oaxaca, 2004).

En este trabajo las secciones se dividen en el enfoque teórico de los retornos a la educación y la discriminación salarial, la metodología de estimación de la discriminación salarial de género, los resultados de las estimaciones y finalmente las conclusiones del trabajo.

ENFOQUES TEÓRICOS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Se podría clasificar las distintas teorías que intentan explicar el fenómeno de discriminación salarial, en dos grandes grupos según intenten explicar la conducta de los agentes económicos y sus motivaciones o los mecanismos de funcionamiento de las instituciones sociales.

En el primer grupo se encuentran las explicaciones neoclásicas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Desde una perspectiva microeconómica, en los modelos neoclásicos se analiza el comportamiento de los individuos que conforman el mercado de trabajo no en tanto actores sociales sino como agentes cuya conducta central es o bien la maximización de la ganancia como productores o bien de la utilidad como consumidores.

Las teorías pertenecientes al segundo grupo comparten el considerar como factor causal de discriminación salarial el funcionamiento de las instituciones sociales y culturales, las cuales estructuran los motivos de los agentes. Dentro de este grupo se encuentran perspectivas teóricas que difieren entre sí. Más allá de las diferencias entre ambos conjuntos de teorías, todas reconocen la existencia de los siguientes tres fenómenos vinculados con el trabajo femenino:

- 1) El mercado de trabajo está segregado por sexo y tal segregación es de considerable magnitud.
- 2) Las mujeres están segregadas por categoría ocupacional y dentro de cada ocupación por industria y firma.
- 3) Existen diferencias pronunciadas a nivel agregado entre las remuneraciones percibidas por los hombres y por las mujeres.

Teoría del capital humano

El marco conceptual que permite vincular los conceptos de educación, experiencia e ingreso de los trabajadores en México se basa en el supuesto de la relación positiva entre los conocimientos y la productividad de los trabajadores. En este sentido, la educación es uno de los determinantes de los ingresos laborales. Además, la experiencia y la formación que adquieren las personas en el lugar de trabajo contribuyen al desarrollo de la calificación de la mano de obra, generando que se mejore la calidad del trabajo y el aumento de la productividad y, por tanto, de los ingresos de los trabajadores.

Es así, como la teoría del capital humano parte de la base de que los trabajadores llegan al mercado de trabajo con diferentes niveles de cualificación. Estas diferencias de cualificación son debidas, por un lado, a que tienen cualidades innatas pero, por otro lado, también pueden ser debidas a que han dedicado cantidades de tiempo distintas a la consecución de habilidades de carácter no innato, lo que en palabras de Becker (1971) se denomina adquisición de capital humano. De manera que en la decisión individual de la oferta de trabajo ya no se trataría sólo de decidir la cantidad de trabajo ofrecida, sino también su calidad.

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. Básicamente se trata de la primera teoría que establece una relación directa entre educación e ingresos afirmando que, en promedio, los individuos educados o cualificados ganan más que los que no lo son, de manera que las diferencias salariales sólo reflejan las diferencias de inversión en capital humano. Por tanto, según Becker (1991), el problema de la pobreza y el paro reside en la falta de inversión en capital humano de estos individuos, por lo que una solución política que aporta a estos problemas es la mejora de los niveles educativos. Así, auguraba que la expansión de la educación igualaría de forma eficaz las oportunidades de los individuos de las sociedades industrializadas.

Hipótesis de señalización

La hipótesis de señalización (Arrow 1973; Spence, 1973; Stiglitz, 1975) establece que la educación tiene el objetivo básico de servir de herramienta informativa para los empleadores, como sustituto de otro tipo de información de las características del trabajador. Por ejemplo, si se admite que los trabajadores con muy distintos niveles educativos no constituyen muestras aleatorias, esto es, que los más educados experimentan menores propensiones al absentismo o abandono del trabajo, que son menos tendentes a ser adictos a ciertos vicios laborales y que, en general, son más capaces, mientras que, por el contrario, los menos educados adolecen de las características menos favorables, entonces puede admitirse la probabilidad de que los empleadores tomen en consideración el nivel educativo en el momento de contratar trabajadores, como una forma de intentar reducir sus costes laborales y aumentar la productividad.

Si bien los argumentos teóricos que sustentan cada una de las teorías anteriores son claros, las pruebas empíricas para comprobar la veracidad de una o de otra se enfrentan a serios obstáculos. En términos generales, las dos teorías son observacionalmente equivalentes, esto es, en una simple ecuación de ingresos no existe la posibilidad de que los datos muestren evidencia a favor de una de ellas. Además, puesto que la variable “habilidad” no es directamente “observable”, no existe posibilidad de distinguir su contribución directa a los salarios de la indirecta, inducida por la utilización de la educación como señal de “habilidad”.

El hecho de que la educación sirva para señalar o para aumentar la productividad tiene serias repercusiones en materia de política educativa y, en este sentido, la verificación adquiere suma importancia. Para entender las consecuencias políticas de una u otra hipótesis es necesario razonar en términos de rendimientos privados o individuales versus sociales. En este orden de ideas, que un individuo perciba que una mayor escolarización le generará un mayor ingreso,

independientemente de que éste sea consecuencia de su mayor productividad o simplemente de una señal que envía a sus potenciales empleadores, no crea ningún problema: su tasa de rentabilidad privada se mantiene inalterada. No obstante, el fenómeno visto desde un ángulo social adquiere un matiz más complejo.

Si la relación educación-ingreso estuviese regida por las leyes de la “señalización”, la educación no tendría un valor social, salvo como un esquema que ayudara a asignar al individuo correcto en el trabajo correcto. Pero aún en este caso, podría tratarse de un esquema demasiado costoso para la sociedad. Por otra parte, el hecho de que la población haya experimentado un fuerte incremento en su stock de capital humano vía educación (fenómeno muy característico en México en las últimas dos décadas) tendría consecuencias diametralmente opuestas dependiendo de qué teoría lo explique.

Desde el punto de vista de la teoría de capital humano, la economía se vería profundamente beneficiada puesto que la formación de capital humano es un medio importante para el crecimiento económico. Por el contrario, si la educación es simplemente una señal, el crecimiento del stock de educación no se traduciría en un incremento de la productividad de la fuerza de trabajo. Podría incluso pensarse, en este caso, que las inversiones educativas sirven más bien para diseñar un proceso de “buscador de rentas” (rent-seeking) sin beneficio para la economía.

Teoría institucionalista

Las teorías centradas en los mecanismos institucionales incorporan como variables explicativas los rasgos estructurales de la demanda de trabajo y las dimensiones socioculturales de dichos fenómenos. De los modelos elaborados en el campo de la economía, el más importante dentro de este grupo es el enfoque institucional. Según este enfoque el mercado de trabajo no

funciona competitivamente debido a que existe un conjunto de restricciones institucionales que explican la conducta de los agentes económicos, sean empleados o empleadores.

Las principales restricciones institucionales son los mercados de trabajo internos, los acuerdos sindicales que determinan tanto las formas de reclutamiento de personal como las escalas salariales, y la segmentación de los mercados de trabajo en grupos no competitivos sobre la base del sexo, la raza, las minoridades, etcétera (Treiman y Hartmann, 1981). Este funcionamiento del mercado de trabajo provoca una cierta inflexibilidad en la determinación de los salarios y las condiciones de empleo.

Las diferentes teorías expuestas anteriormente, permiten explicar el problema de discriminación salarial por razón de género. La *discriminación económica* existe cuando los trabajadores del grupo afectado reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo; aunque tengan la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los del grupo de los trabajadores que no presentan este problema.

Según Stiglitz (1973), "Hay discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo)". En la literatura sobre el tema hay un grupo que es discriminado, el cual es llamado grupo minoría o minoritario y uno mayoría o mayoritario el cual constituye el resto de la población.

La persistencia de diferenciales de salarios por género aparece como una anomalía en el desarrollo fluido de la teoría neoclásica de fijación de salarios, en la que estos últimos

retribuyen la productividad marginal del trabajo. En competencia perfecta y un entorno de firmas maximizadoras del beneficio, la existencia de diferenciales de salarios observables entre hombres y mujeres, así como la inserción de hombres y mujeres en distintas ocupaciones sólo se justificaría debido a características de la oferta de trabajo, en particular en relación con las diferencias en las habilidades relativas y en las preferencias individuales.

ESTIMACIÓN EMPÍRICA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Para el logro de los objetivos de este análisis, se conformó una muestra final de la ENOE en su segundo semestre del año 2005 con 64 144 individuos de los cuales el 42.20% son mujeres y el 57.80% hombres, es decir, para el presente estudio se utiliza una muestra de 37,068 hombres y 27,076 mujeres remunerados asalariados. 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. Respecto a la ENOE 2010, la muestra final está conformada por 65,841 individuos de los cuales 43.5% son mujeres y el 56.5% hombres, es decir, para el presente estudio se utiliza una muestra de 37,196 hombres y 28,645 mujeres remunerados asalariados.

La metodología utilizada para determinar las diferencias salariales tomando como base la técnica tradicional de Oaxaca (1973), pero adicionando las mejoras implementadas por Neuman y Oaxaca (2004), que toman en cuenta la corrección del sesgo de selección anteriormente implementada por Heckman (1979).

Las descomposiciones salariales se aplican a cinco grupos poblacionales: asalariados regulares totales, asalariados ocupados en la industria, asalariados ocupados en servicios, asalariados que trabajan en empresas medianas y asalariados que trabajan en empresas grandes (otras

categorías fueron omitidas del estudio por insuficiente número de observaciones), utilizando para las estimaciones la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al segundo trimestre para los años 2005 y 2010 elaborada por INEGI.

La población que se consideró para realizar las funciones de ingresos son los trabajadores subordinados entre 18 y 65 años de edad, que reciben sueldos por salarios y que habitan las áreas urbanas de México para tener una muestra representativa lo más homogénea posible.

Modelo logit de Participación laboral

Se realizaron estimaciones de participación laboral tomando el total de hombres (h) por un lado, y el total de mujeres (m) por el otro; lo que permite calcular el valor de lambda λ (también llamado Inverse Mills Ratio o IMR), con el objetivo de “corregir” el sesgo de selección de la estimación de los salarios medios de hombres y mujeres que reciben remuneraciones por salarios y así poder descomponer los diferenciales salariales en 3 elementos: el explicado por dotaciones de capital humano, el usualmente atribuido a discriminación y un tercero correspondiente a sesgo de selección, para los años 2005 y 2010 en cada uno de los subgrupos de ocupaciones mencionadas anteriormente.

Dichas estimaciones se realizaron a través de un modelo logit, el cual además permite identificar el impacto de cada una de las variables explicativas sobre la probabilidad de participar en el mercado laboral:

(1a)

$$Y_h = \beta_0 + \beta_1 \text{años_educ}_h + \beta_2 \text{edad}_h + \beta_3 \text{edad2}_h + \beta_4 \text{urbano1}_h + \beta_5 \text{urbano2}_h + \beta_6 \text{urbano3}_h + \beta_7 \text{edo_conyugal}_h + \varepsilon_h$$

(1b)

$$Y_m = \beta_0 + \beta_1 \text{años_educ}_m + \beta_2 \text{edad}_m + \beta_3 \text{edad2}_m + \beta_4 \text{urbano1}_m + \beta_5 \text{urbano2}_m + \beta_6 \text{urbano3}_m + \beta_7 \text{edo_conyugal}_m + \varepsilon_m$$

Donde Y = toma el valor de 1 si el individuo participa en mercado laboral y 0 si no, años_educ = años continuos de escolaridad, edad y edad² = se refieren a las variables de edad y su cuadrado, urbano1 = toma el valor de 1 si la persona reside en una población con más de 100,000 hab. y 0 si no, urbano2 = toma el valor de 1 si la persona reside en una población con más de 15,000 y menos de 100,000 hab. y 0 si no, urbano3 = toma el valor de 1 si la persona reside en una población de hasta 2,500 hab. y 0 si no, edo_conyugal = toma el valor de 1 si la persona tiene un cónyuge y 0 si no y ε = término de error del modelo.

Modelo de descomposición de salarios

La discriminación existe en el mercado de trabajo por razones de género cuando dos individuos con la misma calificación son tratados de un modo distinto sólo por su género (Blau, Ferber y Winkler, 1998). Si además está extendida y es persistente, el propio comportamiento de las mujeres se verá adversamente afectado: su incentivo para invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres. La interrelación de los conceptos antes referidos se puede desarrollar a partir de la siguiente función propuesta por Mincer (1974), aplicada a muestras de corte transversal:

Este modelo parte de la estimación de los salarios medios en logaritmos de hombres (h) y mujeres (m) para los tipos de empresa y ocupaciones mencionadas en párrafos anteriores, las cuales pueden expresarse como:

$$(2a) \quad \text{Lnsal_hr}_h = \beta_0 + \beta_1 \text{años_educ}_h + \beta_2 \text{experiencia}_h + \beta_3 \text{contrato}_h + \beta_4 \text{hrs_trab}_h + \varepsilon_h$$

$$(2b) \quad \text{Lnsal_hr}_m = \beta_0 + \beta_1 \text{años_educ}_m + \beta_2 \text{experiencia}_m + \beta_3 \text{contrato}_m + \beta_4 \text{hrs_trab}_m + \varepsilon_m$$

Donde $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$ = tasas de retorno a las variables explicativas, $Lnsal_hr$ = logaritmo natural del salario nominal horario, $años_educ$ = años continuos de escolaridad, $experiencia$ = años de experiencia potencial, $contrato$ = toma el valor de 1 firmó un contrato de trabajo y 0 si no, hrs_trab = horas trabajadas a la semana y ε = término de error de la ecuación minceriana de salarios.

Como argumenta Mincer (1974), la importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación radica en que cuantifican el efecto que tiene el *stock* de capital humano sobre el nivel y la distribución de los ingresos laborales. Partiendo de la ecuación anterior, la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres, puede descomponerse usando la técnica tradicional de Oaxaca (1973) como:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \underbrace{\overline{X_m}(\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)}_{\text{Discriminación}} + \underbrace{(\overline{X_h} - \overline{X_m})\widehat{\beta}_r}_{\text{Capital humano}}$$

donde

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \overline{Lnsal_hr}_h - \overline{Lnsal_hr}_m$$

$$\underbrace{\overline{X_m}(\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)}_{\text{discriminación}} = (\widehat{\beta}_{0h} - \widehat{\beta}_{0m}) + (\widehat{\beta}_{1h} - \widehat{\beta}_{1m}) * (\overline{años_educ}_m) + (\widehat{\beta}_{2h} - \widehat{\beta}_{2m}) * (\overline{experiencia}_m) \\ + (\widehat{\beta}_{3h} - \widehat{\beta}_{3m}) * (\overline{contrato}_m) + (\widehat{\beta}_{4h} - \widehat{\beta}_{4m}) * (\overline{hrs_trab}_m)$$

$$\underbrace{(\overline{X_h} - \overline{X_m})\widehat{\beta}_r}_{\text{Capital humano}} = (\overline{años_educ}_h - \overline{años_educ}_m) * (\widehat{\beta}_{1h}) + (\overline{experiencia}_h - \overline{experiencia}_m) \\ * (\widehat{\beta}_{2h}) + (\overline{contrato}_h - \overline{contrato}_m) * (\widehat{\beta}_{3h}) + (\overline{hrs_trab}_h - \overline{hrs_trab}_m) * (\widehat{\beta}_{4h})$$

El segundo bloque del lado derecho capturan las diferencias en salarios explicadas por diferencias en educación, experiencia, contrato y horas trabajadas; diferencias no atribuibles a “discriminación salarial”, más bien representan diferencias en “productividad”. El primer

representa las diferencias salariales explicadas por diferencias en los retornos a la educación , a la experiencia , a tener contrato escrito, a las horas trabajadas y diferencias en “salarios iniciales” (la diferencia en interceptos representa diferencias en salarios si no hubo educación, ni experiencia y si los trabajadores no contaban con un contrato escrito). Esta diferencia salarial no explicada es interpretada usualmente como diferencias discriminatorias. El primer bloque representa el cálculo de la discriminación existente, pues refleja una diferencia en la compensación de las variables de capital humano en el mercado laboral según el género, revelada por las diferencias en los coeficientes estimados. En presencia de selección muestral, la descomposición de la brecha de salarios medios se transforma en:

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \underbrace{\bar{X}_m'(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)}_{\text{Discriminación}} + \underbrace{(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_h}_{\text{Capital humano}} + \underbrace{(\hat{\theta}_h \bar{\lambda}_h - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m)}_{\text{Selectividad}}$$

donde

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \overline{\text{Lnsal_hr}_h} - \overline{\text{Lnsal_hr}_m}$$

$$\underbrace{\bar{X}_m'(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)}_{\text{discriminación}} = (\hat{\beta}_{0h} - \hat{\beta}_{0m}) + (\hat{\beta}_{1h} - \hat{\beta}_{1m}) * (\overline{\text{años_educ}_m}) + (\hat{\beta}_{2h} - \hat{\beta}_{2m}) * (\overline{\text{experiencia}_m}) \\ + (\hat{\beta}_{3h} - \hat{\beta}_{3m}) * (\overline{\text{contrato}_m}) + (\hat{\beta}_{4h} - \hat{\beta}_{4m}) * (\overline{\text{hrs_trab}_m})$$

$$\underbrace{(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_h}_{\text{Capital humano}} = (\overline{\text{años_educ}_h} - \overline{\text{años_educ}_m}) * (\hat{\beta}_{1h}) + (\overline{\text{experiencia}_h} - \overline{\text{experiencia}_m}) \\ * (\hat{\beta}_{2h}) + (\overline{\text{contrato}_h} - \overline{\text{contrato}_m}) * (\hat{\beta}_{3h}) + (\overline{\text{hrs_trab}_h} - \overline{\text{hrs_trab}_m}) * (\hat{\beta}_{4h})$$

$$\underbrace{(\hat{\theta}_h \bar{\lambda}_h - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m)}_{\text{Selectividad}} = (\hat{\theta}_h * \overline{\text{Lambda}_h}) - (\hat{\theta}_m * \overline{\text{Lambda}_m})$$

Los dos primeros términos de la descomposición anterior son la discriminación tradicional y componentes de capital humano. El último término mide la contribución de los efectos de selección a la observada brecha salarial de género (λ_h y $\bar{\lambda}_m$) representan los valores medios

de la Inversa del Ratio de Mill en hombres y mujeres, obtenida mediante el modelo Logit de participación Laboral; y $\hat{\theta}_h$ y $\hat{\theta}_m$ son los coeficientes estimados asociados a las mismas, para hombres y mujeres). Los $\hat{\lambda}$ así calculados se relacionan inversamente con la probabilidad de estar ocupados en un empleo regular. Por lo tanto, coeficientes $\hat{\theta}$ negativos indican que –dado todo lo demás– los trabajadores con mayores probabilidades de ocupar un puesto regular tendrán ingresos salariales más elevados.

ANÁLISIS DE LAS ESTIMACIONES

Modelo de participación laboral

Los resultados de las estimaciones de participación laboral fueron analizadas separadamente para hombres y mujeres en los dos años de estudio, tomando en cuenta al total de la población de 18 a 65 años de edad, con el fin de comparar la probabilidad que tienen los dos grupos poblacionales de entrar al mercado laboral y en qué condiciones lo hacen, con la información reportada por las estimaciones, se concluye de manera general tanto para el año 2005 como para el año 2010, que el factor principal que afecta negativamente la participación laboral femenina en México es la presencia de un cónyuge, situación que no afecta a los hombres, sino al contrario alienta positivamente su entrada al mercado laboral.

Por otro lado, los factores que afectan positivamente la tasa de participación de mujeres y hombres en el mercado laboral son: la educación, la posibilidad de vivir en una zona urbana, de la misma forma que en una región grande. La educación es sin duda el factor con mayor impacto, de hecho, el que una mujer tenga educación de nivel medio superior aumenta en alrededor 30 puntos porcentuales su probabilidad de participar en la población activa y en el caso de los hombres se observa un menor impacto, con alrededor 20 puntos porcentuales.

La edad tiene efectos parabólicos. A través de una vida normal de trabajo, la edad generalmente exhibe un efecto positivo en la probabilidad de empleo regular en hombres y mujeres, sin embargo, para las mujeres el efecto de la edad es mucho mayor que para los hombres.

Adicionalmente, las variables relacionadas al grado de urbanización del lugar de residencia también tienen un importante efecto promotor de la participación laboral, lo que implica que sectores geográficos más desarrollados pueden ofrecer mejores ofertas laborales para las mujeres y los hombres, y a la vez disminuir sus costos de transporte (Véase Cuadro I del anexo).

Modelo de determinación de salarios

Con el fin de estimar los coeficientes de las tasas de retorno a la educación para hombres y mujeres, que se requieren para obtener la descomposición salarial, se llevaron a cabo estimaciones con un modelo de mínimos cuadrados ordinarios aplicado a una base de datos de corte transversal. Las pruebas estadísticas del modelo aplicado al ámbito nacional y a los diferentes tipos de empresa y sectores, sugieren que la ecuación empírica parece estar adecuadamente especificada.

Al comparar los coeficientes estimados (estadísticamente significativos) de la función tanto para el año 2005 como para el año 2010 que toma en cuenta a todos los asalariados regulares, se observa que las tasas de retorno a las diferentes variables utilizadas varían dependiendo del grupo poblacional que se tome como base para realizar la regresión salarial, pero los resultados en ambos años estudiados son muy similares.

En lo que respecta a la variable EDUCACIÓN, los resultados muestran que tanto en hombres como en mujeres, esta variable es importante en la determinación de los salarios, para el año 2005, la tasa de retorno a la misma es positiva y estadísticamente significativa y va desde 0.023 tanto para hombres y mujeres que están ocupados en el sector servicios, hasta 0.106 en hombres que están laborando en empresas grandes. En el año 2010, la tasa de retorno va desde 0.021 para mujeres que trabajan en el sector servicios, hasta 0.107 en hombres que trabajan en empresas grandes.

Las tasas de retorno a la variable EXPERIENCIA, muestran que tanto en hombres como en mujeres, esta variable es mucho menos importante en la determinación de los salarios que la EDUCACIÓN; para el año 2005, la tasa de retorno a la EXPERIENCIA es positiva y estadísticamente significativa y va desde 0.002 en las mujeres que están ocupadas en servicios, hasta 0.020 en hombres que están laborando en empresas grandes; por su parte, en el año 2010, la tasa de retorno a esta variable es también positiva y estadísticamente significativa y va desde 0.003 en mujeres que trabajan en servicios, hasta 0.018 en hombres que trabajan en empresas grandes.

En la variable CONTRATO, los resultados muestran que para las mujeres, esta variable es también muy importante en la determinación de sus salarios, en el año 2005, la tasa de retorno a la misma va desde 0.052 en hombres que trabajan en empresas medianas, hasta 0.281 referente a la muestra de mujeres que trabajan en servicios. Por su parte, en el año 2010, la tasa de retorno a esta variable es también positiva y estadísticamente significativa y va desde 0.063 en hombres que trabajan en empresas medianas, hasta 0.192 en mujeres que trabajan en el subgrupo del sector industria.

En lo que respecta a la variable HORAS TRABAJADAS, los resultados muestran que tanto en hombres como en mujeres, esta variable tiene un peso similar al que tiene la variable experiencia en la determinación de los salarios pero con un efecto negativo, para el año 2005, la tasa de retorno a la misma es negativa y estadísticamente significativa y va desde -0.023 en mujeres que están ocupadas en empresas grandes, hasta -0.011 en hombres que están laborando en el sector industria. Por su parte, en el año 2010, la tasa de retorno a esta variable también es negativa y estadísticamente significativa y va desde -0.024 en mujeres que trabajan en empresas grandes, hasta -0.012 en los hombres que trabajan en la industria. El signo negativo en el coeficiente de esta variable podría implicar que no porque hombres y mujeres trabajen más horas a la semana, esto se vea reflejado en mayores salarios, afectando más a las mujeres (Véase Cuadro II y III del anexo).

Modelo de discriminación salarial

En el presente trabajo fue posible comprobar que para el caso de México existe una brecha entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres que trabajan (en favor de los hombres y que va desde 900 hasta 1700 pesos mensuales), presentándose dicha diferencia en mayor magnitud entre los hombres y mujeres que están ocupados en empresas grandes tanto en el año 2005 y 2010, de 1,401 pesos mensuales y 1,627 pesos mensuales respectivamente . Los resultados de los cálculos también muestran la existencia de discriminación salarial por género que afecta a las mujeres y se encuentra entre 10 y 50 puntos porcentuales dependiendo de la submuestra que se analice y del tipo de descomposición salarial que se utilice para determinarla (ya sea que se realice la descomposición salarial estándar de Oaxaca (1973) o si se toma en cuenta el valor de *lambda* para corregir por presencia de sesgo de selección en la muestra).

De esta manera, de acuerdo con las estimaciones de la descomposición salarial estándar de Oaxaca en el ámbito nacional para el año 2005, la diferencia entre ingresos de hombres y mujeres sólo es explicada en 83% por la dotación de capital humano y 17% por la estructura del mercado. Por su parte, la descomposición de esta diferencia en el año 2010, para la muestra nacional de asalariados da cuenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es explicada en 84% por la dotación capital humano, mientras que 16% se explica por la estructura del mercado.

En la submuestra de asalariados que trabajan en el sector industria, la descomposición de esta diferencia para el año 2005, muestra que 70% está descrita por la dotación de capital humano y 30% está relacionada con la estructura de mercado. En el año 2010, la descomposición de esta diferencia muestra que 69% está explicado por la dotación de capital humano y 31% se vincula a la estructura del mercado.

De acuerdo con las estimaciones de la descomposición en los asalariados que trabajan en el sector servicios para el año 2005, la diferencia entre ingresos de hombres y mujeres es explicada en 83% por la dotación de capital humano y 17% por la estructura del mercado. Por su parte, la descomposición de esta diferencia en el año 2010, da cuenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es explicada en 85% por la dotación capital humano, mientras que 15% se explica por la estructura del mercado.

En la submuestra de asalariados que trabajan en empresas medianas, la descomposición de esta diferencia para el año 2005, muestra que también 85% está descrita por la dotación de capital humano y 15% está relacionada con la estructura de mercado. En el año 2010, la descomposición de esta diferencia muestra que 84% está explicado por la dotación de capital humano y 16% se vincula a la estructura del mercado.

Por último, las estimaciones de la descomposición en los asalariados que trabajan en empresas grandes para el año 2005, la diferencia entre ingresos de hombres y mujeres es explicada en 84% por la dotación de capital humano y 16% por la estructura del mercado. Por su parte, la descomposición de esta diferencia en el año 2010, da cuenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es explicada en 83% por la dotación capital humano, mientras que 17% se explica por la estructura del mercado.

Los resultados anteriores muestran que el mayor nivel de discriminación en las brechas de salarios se presenta en el subgrupo de asalariados en el sector industria con un valor de 30 puntos porcentuales para el año 2005 y 31 puntos porcentuales para el año 2010. La selección contribuye en la mayoría de los casos a una reducción del porcentaje de la brecha salarial atribuida a discriminación salarial, dicha disminución da cuenta de -1.59% para la muestra de asalariados en empresas medianas y hasta el -10.33% para asalariados en el sector servicios para el año 2005 y en el año 2010 muestra un efecto menor que va desde el 0.58% para asalariados en empresas grandes y hasta el -3.30% para asalariados que laboran en el sector servicios (Véase Cuadros IV y V del anexo).

CONCLUSIONES

El problema de la discriminación salarial y sus efectos en el mercado laboral se relacionan con el retorno esperado de la inversión en capital humano, pues cuando éste es menor, las mujeres, al decidir cuánta escolaridad deben adquirir, escogerán un nivel inferior al óptimo. Ello en el largo plazo mermará su capacidad de generación de ingresos y se constituye como una barrera para una asignación eficiente de recursos dentro de una economía. Por otro lado, se deben mencionar los efectos que tendrá esta situación sobre la acumulación de ingresos para la edad de jubilación, pues el aporte que se realiza en las cuentas de capitalización individual depende del salario percibido y, al ser éste menor, el ahorro también será menor.

Por ello, la discriminación en el mercado laboral mexicano es un tema que debe ser tomado más en cuenta en la discusión de la política pública para determinar los factores que están influyendo en la generación de esta situación. En el presente estudio se presentó evidencia de la existencia de este problema, pero se debe continuar con la tarea de determinar el origen de éste, debido a que la existencia de discriminación salarial puede tener consecuencias, incluso antes del momento de la entrada al mercado laboral, que es cuando la persona efectivamente percibirá menores ingresos.

Es necesario eliminar las barreras culturales al trabajo de la mujer y ayudar a generar un modelo familiar que no imponga el rol de cuidadora de los hijos(as) y del hogar a la mujer y el de proveedor al cónyuge. Es más, es necesario eliminar los prejuicios culturales que existen en la sociedad mexicana respecto al trabajo remunerado de la mujer, haciendo hincapié en los beneficios de éste. Para ello, es necesario promover más un enfoque de género en el sistema educativo de nuestro país y de forma transversal en las políticas públicas.

En el país se deben incrementar los esfuerzos de oferta de cuidado infantil, con el objetivo de facilitar el trabajo de las madres y de mejorar las oportunidades educativas de los niños provenientes de hogares con menor nivel socioeconómico.

Por otro lado, es importante también destacar que el crecimiento económico es un importante impulsor del trabajo, lo cual beneficia al empleo en forma transversal (jóvenes, hombres y mujeres). Por lo tanto, seguir creciendo como país, es un objetivo que también ayudará a mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

REVISTAS

Arrow, Kenneth, (1973) Higher education as a filter. *Journal of Public economics*, Vol.2.

Becker, Gary, (1971) *The economics of discrimination*. Chicago/Londres, University of Chicago Press.

Becker, Gary, (1991) *A treatise on the family*. Cambridge, Harvard University Press.

Blau, Francine, Ferber, Marianne y Winkler, Anne, (1998) *The Economics of Women, Men and Work*. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.

Blinder, Alan, (1973) Wage discrimination: reduced form and structural variables. *Journal of Human Resources*, Vol. 8.

Heckman, James, (1979) Sample selection bias as specification error. *Econometrica*, Vol. 47.

Mendoza, Jorge y García, Karina, (2009) Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo*, N° 156.

Mincer, Jacob, (1974) *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press, New York.

Neuman, Shoshana y Oaxaca, Ronald, (2004) Wage differentials in the 1990s in Israel: endowments, discrimination and selectivity. Londres, Centre for Economic Policy Reserch, DP N° 4.709.

Ñopo, Hugo, (2006) The gender wage gap in Chile 1992-2003 from a matching comparisons perspective. *Interamerican evelopment Bank*, No. 2698.

Oaxaca, Ronald, (1973) Male-female wage differentials in urban labor market. *International Economic Review*, Vol.14, N° 3.

Palacio, Juan y Simón, Hipólito, (2007) Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística Española*, N° 183.

Spence, Michael, (1973) Job market signalling. *Journal of Labour Economics*, Vol. 87.

Stiglitz, Joseph, (1975) The theory of "screening, education, and the distribution of income.

Valdivia, Marcos, y Pedrero, Mercedes, (2011) Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, Revista Mexicana de Sociología, Vol. 73, N° 1.

Varela, Rogelio, Ocegueda, Juan., Castillo, Ramón., y Huber, Gerardo, (2010) Determinantes de los ingresos salariales en México: una perspectiva de capital humano. Región y Sociedad, Vol. XXII, N° 49.

DIARIOS

Bravo, David, Sanhueza, Claudia. y Urzúa, Sergio, (2007) An experimental study about labor market discrimination: Gender, social class and neighborhood. Universidad de Chile, Departamento de Economía, Serie de Documentos de Trabajo.

Rodríguez, Reyna, y Camberos, Mario, (2007) Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora.

ANEXO

CUADRO I						
MODELO LOGIT DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES DE 18 A 65 AÑOS						
DE EDAD, REMUNERADOS POR SALARIOS EN MÉXICO, ENOE 2005 Y 2010.						
VARIABLES INDEPENDIENTES	MUJERES		HOMBRES		CONJUNTO	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
AÑOS DE ESCOLARIDAD	.289	.275	.122	.134	.220	.218
EDAD	.117	.121	.025	.030	.051	.061
EDAD AL CUADRADO	-.002	-.002	-.001	-.001	-.001	-.001
TAMAÑO DE LOCALIDAD						
URBANO 1 (MAS DE 100,000 HAB.)	.018	.235	-.067	.039	-.060	.009
URBANO 2 (DE 15,000 A 99,999 HAB.)	.101	.236	.010	.111	.018	.078
URBANO 3 (DE 2,500 A 14,999 HAB.)	.229	.094	.160	.113	.109	.051
ESTADO CONYUGAL	-.931	-.784	.423	.436	-.268	-.188
INTERCEPTO	-4.323	-4.412	-1.192	-1.398	-2.454	-2.674
TAMAÑO DE LA MUESTRA	126,537	126,332	110,128	113,386	236,665	239,708

FUENTE: Elaboración propia con datos de la ENOE 2005 y 2010 del INEGI

NOTA:

Variable dependiente = 1 si son remunerados asalariados que participan en el mercado

laboral, y 0 si son individuos que no participaban en el mismo, al momento de la entrevista.

CUADRO II										
REGRESIONES DEL SALARIO HORARIO EN LOGARITMOS DE HOMBRES DE 18 A 65 AÑOS DE EDAD,										
REMUNERADOS POR SALARIOS EN MÉXICO, ENOE 2005										
VARIABLES INDEPENDIENTES	ASALARIADOS TOT.		INDUSTRIA		SERVICIOS		EMPRESAS MEDIANAS		EMPRESAS GRANDES	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CONSTANTE	2.563	2.398	2.780	2.843	3.111	2.974	2.551	2.557	2.288	2.535
AÑOS DE ESCOLARIDAD	.078	.088	.049	.034	.023	.023	.088	.099	.106	.104
EXPERIENCIA	.014	.012	.013	.006	.005	.002	.016	.015	.020	.016
CONTRATO	.203	.318	.139	.199	.186	.281	.052	.124	.074	.172
HORAS TRABAJADAS	-.014	-.018	-.011	-.015	-.014	-.017	-.015	-.022	-.013	-.023
LAMBDA	-.058	.003	-.059	-.002	-.118	-.002	.014	.020	-.002	.018
R2	.407	.517	.201	.218	.221	.261	.397	.506	.440	.546
TAMAÑO DE LA MUESTRA	52,206	33,882	18,400	5,317	4,783	8,805	8,985	5,173	7,667	4,606

FUENTE: Elaboración propia con datos de la ENOE 2005 y 2010 del INEGI

CUADRO III

REGRESIONES DEL SALARIO HORARIO EN LOGARITMOS DE HOMBRES DE 18 A 65 AÑOS DE EDAD,

REMUNERADOS POR SALARIOS EN MÉXICO, ENOE 2010

VARIABLES INDEPENDIENTES	ASALARIADOS TOT.		INDUSTRIA		SERVICIOS		EMPRESAS MEDIANAS		EMPRESAS GRANDES	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CONSTANTE	2.807	2.623	3.047	2.936	3.303	3.230	2.836	2.792	2.403	2.749
AÑOS DE ESCOLARIDAD	.072	.086	.044	.036	.025	.021	.084	.095	.107	.104
EXPERIENCIA	.012	.011	.011	.006	.005	.003	.013	.012	.018	.013
CONTRATO	.226	.299	.147	.192	.147	.166	.063	.118	.098	.157
HORAS TRABAJADAS	-.014	-.018	-.012	-.014	-.015	-.016	-.016	-.023	-.013	-.024
LAMBDA	-.015	.007	-.037	-.005	-.048	-.004	.045	.048	.053	.033
R2	.391	.487	.199	.214	.240	.241	.395	.515	.421	.501
TAMAÑO DE LA MUESTRA	49,339	33,140	17,087	4,683	4,514	9,437	7,608	4,527	6,472	3,923

FUENTE: Elaboración propia con datos de la ENOE 2005 y 2010 del INEGI

CUADRO IV				
DESCOMPOSICIONES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE INDIVIDUOS DE 18 A 65 AÑOS DE EDAD,				
REMUNERADOS POR SALARIOS EN MÉXICO, ENOE 2005				
MÉTODO DE DESCOMPOSICIÓN	DIFERENCIA SALARIAL MENSUAL	CONTRIBUCIÓN DE:		
		DISCRIMINACIÓN	CAPITAL HUMANO	SELECTIVIDAD
ASALARIADOS TOTALES: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	903	156 17.22%	748 82.78%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		106 11.73%	748 82.78%	49.58 5.49%
ASALARIADOS INDUSTRIALES: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	1,281	381 29.77%	900 70.23%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		323 25.20%	900 70.23%	58.54 4.57%
ASALARIADOS EN SERVICIOS: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	1,075	187 17.43%	887 82.57%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		76 7.10%	887 82.57%	111.02 10.33%
ASALARIADOS EN EMPRESA MEDIANA: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	847	129 15.18%	718 84.82%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		115 13.59%	718 84.82%	13.47 1.59%
ASALARIADOS EN EMPRESA GRANDE: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	1,401	223 15.91%	1,178 84.09%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		191 13.64%	1,178 84.09%	31.81 2.27%

FUENTE: Elaboración propia con datos de la ENOE 2005 y 2010 del INEGI

CUADRO V

**DESCOMPOSICIONES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE INDIVIDUOS DE 18 A 65 AÑOS DE EDAD,
 REMUNERADOS POR SALARIOS EN MÉXICO, ENOE 2010**

MÉTODO DE DESCOMPOSICIÓN	DIFERENCIA SALARIAL	CONTRIBUCIÓN DE:		
		DISCRIMINACIÓN	CAPITAL HUMANO	SELECTIVIDAD
ASALARIADOS TOTALES: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	927	151 16.30%	776 83.70%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		128 13.84%	776 83.70%	22.80 2.46%
ASALARIADOS INDUSTRIALES: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	1,452	451 31.07%	1,001 68.93%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		416 28.68%	1,001 68.93%	34.70 2.39%
ASALARIADOS EN SERVICIOS: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	1,139	176 15.44%	963 84.56%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		138 12.14%	963 84.56%	37.58 3.30%
ASALARIADOS EN EMPRESA MEDIANA: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	978	154 15.70%	825 84.30%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		138 14.09%	825 84.30%	15.75 1.61%
ASALARIADOS EN EMPRESA GRANDE: HOMBRES-MUJERES				
ESTÁNDAR DE OAXACA	1,627	280 17.20%	1,348 82.80%	0 0.00%
CORRECCIÓN POR SESGO		272 16.71%	1,346 82.71%	9.47 0.58%

FUENTE: Elaboración propia con datos de la ENOE 2005 y 2010 del INEGI